

R A P P O R T Nr. 119

Derde rapport over de tenuitvoerlegging door de Belgische sociale partners van de Europese autonome kaderovereenkomst over actief ouder worden, maart 2017

14 juli 2020

3.149

R A P P O R T Nr. 119

Onderwerp: Derde rapport over de tenuitvoerlegging door de Belgische sociale partners van de Europese autonome kaderovereenkomst over actief ouder worden, maart 2017

De sociale partners hebben in het kader van hun gemeenschappelijk werkprogramma 2015-2017 op 8 maart 2017, binnen het Comité van de Europese sociale dialoog, een Europese autonome kaderovereenkomst inzake actief ouder worden op het werk gesloten, als antwoord op de uitdagingen omwille van de demografische veranderingen.

De Europese sociale partners drukken de wens uit dat gedurende drie jaar jaarlijks een rapport over de tenuitvoerlegging van die kaderovereenkomst wordt uitgebracht. De eerste twee jaarlijkse rapporten werden uitgebracht in 2018 (rapport nr. 109) en 2019 (rapport nr. 113).

Net als bij de vorige oefeningen bestaat dit derde rapport uit een overzicht van de acties die sedert de jongste rapportering werden opgezet om de participatie op het werk van oudere werknemers te bevorderen. Het gaat om maatregelen die zowel op interprofessioneel niveau als door de sectoren en de gewesten genomen werden.

De Raad centraliseert de aan hem toegezonden bijdragen die als bijlage bij dit rapport zijn gevoegd. Er zal een syntheserapport worden opgemaakt ter attentie van het Comité voor de Europese sociale dialoog.

Op verslag van het Bureau heeft de Raad op 14 juli 2020 het volgende rapport goedgekeurd.

x x x

RAPPORT VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. INLEIDING

De sociale partners hebben in het kader van hun gemeenschappelijk werkprogramma 2015-2017 op 8 maart 2017, binnen het Comité van de Europese sociale dialoog, een Europese autonome kaderovereenkomst inzake actief ouder worden op het werk gesloten, als antwoord op de uitdagingen omwille van de demografische veranderingen.

De Europese sociale partners drukken de wens uit dat gedurende drie jaar jaarlijks een rapport over de tenuitvoerlegging van die kaderovereenkomst wordt uitgebracht. In de loop van het vierde jaar zal het Comité van de Europese sociale dialoog een syntheserapport opmaken van de nationale acties die voor de uitvoering van die kaderovereenkomst opgezet worden.

Die kaderovereenkomst streeft een tweeledige doelstelling na.

Eensdeels is het de bedoeling dat oudere werknemers, tot aan de wettelijke pensioenleeftijd, actief en in goede gezondheid kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt door een gezonde, veilige en productieve werkomgeving te garanderen gedurende de levensloop.

Anderdeels wil die kaderovereenkomst een intergeneratiebenadering in de hand werken door middel van maatregelen om het overbrengen van kennis, vaardigheden en ervaringen op de werkplek tussen de generaties, te vergemakkelijken.

Thans werden de eerste twee rapporten al voorgelegd aan het Comité van de Europese sociale dialoog, namelijk in 2018 (rapport nr. 109) en in 2019 (rapport nr. 113).

Aangezien België een federale staat is waarbinnen verschillende bevoegdheidsniveaus naast elkaar bestaan, heeft elk niveau verantwoordelijkheden in gebieden in verband met de actieve participatie van oudere werknemers op de arbeidsmarkt. Gezien die specifieke institutionele structuur heeft de Raad het op zich genomen om de beschikbare informatie te centraliseren.

Om dat institutionele landschap te weerspiegelen, wordt in dit rapport, net als in de vorige, een overzicht gemaakt van de activiteiten die de sociale partners op interprofessioneel niveau (A) en op regionaal (B) en sectoraal niveau (C) hebben verricht.

De aan de Raad bezorgde bijdragen worden als bijlage bij dit rapport opgenomen; ter attentie van het Comité voor de Europese sociale dialoog zal daarover een synthese worden opgemaakt.

II. TENUITVOERLEGGING VAN DE EUROPESE KADEROVEREENKOMST OVER ACTIEF OUDER WORDEN

De tewerkstelling van oudere werknemers kan door verschillende gecombineerde instrumenten en maatregelen bevorderd worden. Die betreffen een grote waaier van thema's, zoals gezondheid en welzijn op het werk voor een actieve participatie, in goede gezondheid aan de arbeidsmarkt, de aanmoediging van tewerkstelling van oudere werknemers, de bevordering van de ontwikkeling van vaardigheden en levenslang leren, en een arbeidsorganisatie die is aangepast aan de behoeften van de ondernemingen en werknemers, in het bijzonder van oudere werknemers.

Met het intergenerationele aspect wordt rekening gehouden door maatregelen aan te nemen om kennis, vaardigheden en ervaring op de werkplek tussen de generaties, te bewaren en door te geven.

A. Tenuitvoerlegging op het federale niveau

In België worden de prioriteiten en activiteiten van de sociale partners op interprofessioneel niveau grotendeels bepaald door het sluiten en de inhoud van interprofessionele akkoorden waarover de hoogste vertegenwoordigers van de sociale partners van de privésector op het niveau van de groep van Tien, om de twee jaar onderhandelen. De jongste onderhandelingen die in die context werden gevoerd, hebben geleid tot de akkoorden van 1 april 2019 waarin voor de periode 2019-2020 een aantal prioriteiten werden vastgesteld. Die akkoorden werden voor een deel geïmplementeerd in de eerste helft van 2019 en werden al in de vorige bijdrage uiteengezet.

In deze bijdrage wordt gefocust op de maatregelen die genomen werden ter uitvoering van de Europese kaderovereenkomst die de Raad sedertdien nog niet heeft bezorgd.

1. Meer oudere werknemers aan het werk

Landingsbanen

Ter uitvoering van de akkoorden die op 1 april 2019 werden gesloten in de Nationale Arbeidsraad, heeft de Raad op 23 april 2019 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 voor de periode 2019-2020 gesloten. Daarin wordt de leeftijdsgrens op 57 jaar (voor een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking) en op 55 jaar (voor een vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde) gebracht voor de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan, voor oudere werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering. Dat stelsel werd op 17 december 2019 uitgebreid door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 146, waarin een suppletore regeling wordt ingevoerd voor de bedrijfstakken die niet onder een opgericht paritair comité ressorteren, ter toepassing van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137. Die collectieve arbeidsovereenkomsten moeten het einde van de loopbaan "haalbaarder" maken voor alle vermelde specifieke loopbaansituaties, ongeacht of de werknemer al dan niet ressorteert onder een sector waarvan het paritair comité werd opgericht.

2. Arbeidsorganisatie en burn-out

Ter uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 2017-2018 hebben de sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad een globale aanpak en een kader voor het opzetten van pilootprojecten voor primaire preventie van burn-out uitgewerkt (advies nr. 2.080 van 27 februari 2018). De eerste projectcyclus ging van start op 15 december 2018. Na afloop van een uitvoeringsperiode van een jaar zitten de projecten van die eerste cyclus nu in een eindbeoordelingsfase. In de loop van het eerste kwartaal 2021 dient de Nationale Arbeidsraad, bijgestaan door een college van experts, die eerste cyclus globaal te evalueren. Aan de hand van die evaluatie zouden de sociale partners hun aanpak van burn-outpreventie moeten kunnen verfijnen en uit die eerste terugkoppeling vanwege het terrein zouden ze een aantal conclusies en operationele aanbevelingen moeten kunnen halen, die bestemd zijn voor de sectoren en ondernemingen.

Op 1 juni 2019 is trouwens een tweede projectcyclus gestart. Na afloop van een grondig onderzoek van de ingediende subsidieaanvragen werden 37 projecten van ondernemingen en 3 projecten van sectoren in december 2019 geselecteerd door de minister van Werk, op basis van het in september 2019 uitgebrachte advies van de Nationale Arbeidsraad, bijgestaan door een college van experts.

Door de Covid-19-pandemie hebben de sociale partners niet willen voorzien in een nieuwe cyclus voor burn-outpreventie in 2020. Om de doelstellingen van de lopende projecten te kunnen behalen, zou overigens een bijkomende termijn van 6 maanden moeten worden toegekend.

3. Maatregelen ten gunste van de vrijwillige terugkeer van werknemers met een gezondheidsprobleem - Evaluatie

De problematiek van de vrijwillige terugkeer van werknemers met een gezondheidsprobleem is een toenemende uitdaging waarmee de vergrijzende arbeidsmarkt te kampen heeft. Hoewel de kwestie een algemene inslag heeft, treft ze immers alsmaar meer oudere werknemers.

Ter herinnering, er wordt een regelmatige opvolging van de uitvoering van de door de regering ingevoerde wettelijke en reglementaire bepalingen georganiseerd binnen een platform dat rond de NAR alle institutionele spelers en veldspelers die met deze problematiek te maken hebben (federaal en regionaal), verenigt.

In het kader van de verdere werkzaamheden van de sociale partners op dat gebied, werden in de loop van februari 2020 hoorzittingen georganiseerd. Tijdens die hoorzittingen werd toegespitst op het thema van de preventie van ziekten op het werk om de resterende capaciteiten van de betrokken personen te bevorderen en goede praktijken, initiatieven, tools en maatregelen aan te reiken zodat langdurig zieken hun werk behouden (of ernaar terugkeren).

De sociale partners hebben eensdeels de bedoeling eerlang een aantal concrete maatregelen voor te stellen om de huidige regeling te verbeteren, waarbij ze zich inspireren op de aanpak die de Nationale Arbeidsraad voorstaat in zijn verschillende adviezen, en anderdeels dat deel aan te vullen met een aspect aangaande de preventie van langdurige ziekten.

B. Acties op regionaal niveau

1. Brussels Hoofdstedelijk Gewest

In januari 2020 hebben de Brusselse regering en de sociale partners de "Go for Brussels 2030"-strategie gesloten die aansluit op het socio-economisch werk dat werd aangevat in het kader van de vorige strategie (Go for Brussels 2025) en vult ze aan met nieuwe elementen uit het akkoord dat de Brusselse regering heeft gesloten voor de jaren 2019-2024.

In die nieuwe strategie wordt, in nauwe samenwerking met de regionale sociale partners, bepaald dat een evaluatie gemaakt zal worden van verschillende maatregelen, zoals de doelgroepenvermindering voor werkgevers die oudere werknemers (57 jaar en ouder) tewerkstellen, het vormingsplan 2020, dat met name werknemers van 55 jaar en ouder ten goede komt en de arbeidsparticipatie van Brusselaars wil verbeteren.

Voorts blijft het begeleiden van burgers naar de digitale transitie om te voldoen aan de verwachtingen van de arbeidsmarkt, zoals voordien, een prioriteit voor de Brusselse sociale partners (Brupartners) en maakt dan ook deel uit van de Strategie 2030.

2. Vlaanderen

a. Actieplan werkbaar werk

In het kader van dat actieplan, dat bestaat uit 32 concrete acties rond drie doelstellingen (kennis maximaal ontsluiten, enthousiasmeren en met z'n allen aan de slag), werden tal van initiatieven genomen, zoals de werkbaarheidscheque, die sinds mei 2019 in gebruik is.

Die cheque ter waarde van 10 000 euro zal ondernemingen helpen bij hen in kaart te brengen wat de eventuele knelpunten zijn inzake werkbaar werk en een actieplan op te stellen om die weg te werken.

Om de herstart binnen de context van de Covid-19-pandemie te verbeteren, werd het toepassingsgebied tijdelijk uitgebreid naar de organisatorische uitdagingen waarmee de ondernemingen momenteel te maken hebben.

Ondernemingen kunnen die cheques nu ook gebruiken om ondernemingen te begeleiden bij acties en opleidingen ter verbetering van werkbaar werk.

b. VDAB, loopbaanregisseur en activeringsregisseur

De VDAB, een instelling voor opleiding op het niveau van het Vlaams gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, alsook voor arbeidsbemiddeling en controle van werkzoekenden op het niveau van het Vlaams Gewest stimuleert burgers en faciliteert hun beroepskeuzes door hun relevante loopbaandata en hun loopbaanperspectieven samen te brengen en door ze toegankelijk te maken voor de burger.

De eerste stap voor de VDAB bestaat erin het arbeidsmarktpotentieel in kaart te brengen. De tweede stap is bedoeld om dat potentieel daadwerkelijk te activeren zodat tegen 2024 120 000 mensen extra aan het werk worden gezet en een tewerkstellingsgraad van 80 % wordt behaald.

c. Toename onlineopleidingen

In het kader van levenslang leren heeft de VDAB een groot aanbod onlineopleidingen opgezet zowel voor werkzoekenden als voor tewerkgestelden.

Binnen de context van de Covid-19-pandemie is het aantal aanvragen voor opleidingen sterk gestegen. Om daaraan te voldoen heeft de Vlaamse regering 4 miljoen euro besteed voor de ontwikkeling van het onlineopleidingsaanbod.

d. Engagementsverklaring tussen de Vlaamse regering en de sociale partners

Op 20 februari 2020 hebben de Vlaamse regering en de sociale partners een engagementsverklaring ondertekend om 120 000 mensen extra aan de slag te krijgen tegen 2024. Daartoe willen ze de rol van de VDAB versterken, acties voeren om mensen aan het werk te houden en om de arbeidsparticipatie van mensen die ver van de arbeidsmarkt staan, aan te moedigen.

3. Waals gewest

De "Conseil économique, social et environnemental wallon" merkt op dat de werkgelegenheidsgraad van werknemers tussen 55 en 64 jaar in Wallonië, in 2019 is gestegen naar 47,5 %. Dat komt gedeeltelijk voor rekening van de twee volgende belangrijke maatregelen.

a. "Impulsion 55 ans +/-"maatregel

Die steunmaatregel die in de twee vorige bijdragen al werd aangekaart, bestaat uit een vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid; in 2019 hebben 65.000 personen gebruik gemaakt van die maatregel, goed voor een budget van ongeveer 120 miljoen euro.

b. "Fonds de l'expérience professionnelle" (Ervaringsfonds)

Die oorspronkelijk federale maatregel van het Ervaringsfonds die op Waals niveau werd overgenomen, zorgt er met name voor dat ondernemingen gesteund worden voor projecten om de arbeidsomstandigheden van oudere werknemers te verbeteren.

Tussen 2015 en 2019 hebben ongeveer 3.000, bij ongeveer 250 werkgevers tewerkgestelde werknemers die maatregel genoten, goed voor een totaal budget van ongeveer 1,5 miljoen euro.

In 2020 werd een grootscheepse evaluatie gestart van de Waalse tewerkstellings- en opleidingssteun, waartoe die twee maatregelen behoren.

4. Duitstalige Gemeenschap

De op 1 januari 2019 in werking getreden "AKTIF"- en "AKTIF+"-regelingen die al in de vorige rapportering werden opgelijst, zijn nog steeds actueel. Met die maatregelen kunnen subsidies toegekend worden bij indienstneming van oudere werkzoekenden.

De RSZ-verminderingen voor oudere werknemers, die al in het vorige rapport worden vermeld, zijn nog steeds van toepassing. Die verminderingen zijn progressief en hangen af van de leeftijd van de werknemer.

C. Acties op sectoraal niveau

1. Uitgevoerde maatregelen in het raam van de risicogroepenreglementering

Uit een voorlopig overzicht van de rapporten die de sectoren hebben opgesteld in het kader van de rapportering over de inspanningen ten gunste van de risicogroepen blijkt dat de "oudere" werknemer alsmear meer plaats inneemt in de acties die ten gunste van de risicogroepen worden gevoerd.

Momenteel voorzien 42 sectoren in zulke maatregelen.

In 2018 betrof het doelpubliek dat zulke maatregelen genoten heeft, 118 640 werknemers (+ 27 630 in vergelijking met 2017); goed voor een totale investering van meer dan 21 miljoen euro (+ 6 700 000 in vergelijking met 2017).

Het lijkt er dan ook naar dat de ten gunste van de “oudere” werknemers geleverde inspanningen worden voortgezet en dat de toename van die inspanningen binnen de sectoren bekrachtigd wordt ten opzichte van de evolutie die is vastgesteld in rapport nr. 113, dat de Raad op 28 mei 2019 heeft uitgebracht.

Zoals voorheen zijn de gevoerde acties toegespitst op drie verschillende aspecten:

- Opleidingsaanbod om de vaardigheden van de oudere werknemers te verbeteren zodat ze zich kunnen handhaven op de arbeidsmarkt en hun kansen om hun huidige job te behouden of een nieuwe job te vinden toenemen;
- Financiering van de outplacementmaatregelen;
- Financiering van de tijdskredietmaatregelen.

2. Sectorale maatregelen betreffende de uitvoering van de cao nr. 104 van 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers

Tal van maatregelen betreffende de toepassing van cao nr. 104 zijn gebaseerd op de voor de periode 2019-2020 gesloten sectorakkoorden.

Bij dit rapport is een overzicht gevoegd van de maatregelen die in het raam van die overeenkomst of van de aanbeveling nr. 26 zijn genomen, alsook van de andere initiatieven en goede praktijken.

Die hebben betrekking op de volgende domeinen:

- verlichting van de werklast of zachte landingsbanen met compensatievergoeding voor loonverlies (koninklijk besluit van 9 januari 2018 tot wijziging van artikel 19 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969)

- speciale toeslag op werkloosheidsuitkeringen voor werklozen van 60 jaar
- vrijstelling van weekendprestaties voor werknemers van 55 jaar en ouder in bepaalde sectoren ...

Andere maatregelen om werknemers van 45 jaar en ouder aan het werk te houden zijn:

- dagen vrijstelling van prestaties met loonbehoud: non-profitsector
- vakantiedagen eindloopbaan gekoppeld aan de leeftijd.

BIJLAGEN

DEMANDE DU CNT RELATIVE À L'ACCORD CADRE EUROPÉEN DU 8 MARS 2017
SUR LE VIEILLISSEMENT ACTIF AU TRAVAIL

Réponse du CESE Wallonie

INTRODUCTION

Le 8 mars 2017, les partenaires sociaux européens ont adopté un accord cadre autonome visant à faciliter la participation active des travailleurs plus âgés au marché du travail jusqu'à l'âge de la retraite et à favoriser une approche intergénérationnelle.

Dans le cadre du processus de mise en œuvre de cet accord, il a été demandé aux partenaires sociaux nationaux d'évaluer régulièrement les mesures prises. Le 20 mai 2020, le Conseil national du Travail a sollicité le Conseil économique, social et environnemental de Wallonie, dans la perspective de la rédaction du deuxième rapport annuel de suivi de l'accord cadre.

DOCUMENTS DISPONIBLES

- European social partners' autonomous framework agreement on active ageing and an inter-generational approach – 8 mars 2017.
- Rapport n°109 du CNT du 26 juin 2018 – « Mise en œuvre par les partenaires sociaux belges de l'Accord-cadre autonome européen sur le vieillissement actif de mars 2017. »
- Rapport n°113 du CNT du 28 mai 2019 - « Deuxième rapport de mise en œuvre par les partenaires sociaux belges de l'Accord-cadre autonome européen sur le vieillissement actif, mars 2017. »

RÉPONSE DU CESE WALLONIE

Le Conseil économique, social et environnemental de Wallonie se réjouit de l'association des instances de concertation régionale à l'élaboration des rapports de suivi de la mise en œuvre de l'accord cadre européen du 8 mars 2017 sur le vieillissement actif au travail.

Les objectifs de l'accord cadre restent une préoccupation constante et transversale des interlocuteurs sociaux wallons, suivie au travers des travaux de différentes Commissions internes du CESE Wallonie, principalement la Commission de l'Emploi, de la Formation et de l'Education ainsi que la Commission de l'Action et de l'Intégration sociale.



Wirtschafts- und Sozialrat
der Deutschsprachigen
Gemeinschaft Belgiens

Eupen, le 04.06.2020

Conseil National du Travail
Jean-Paul Delcroix
Secrétaire général
Avenue de la Joyeuse Entrée, 17-21
1040 Bruxelles

Votre lettre du
20.05.2020

V/Réf.
AL/AB Nr. 100 795

N/Réf.
WSR/SM/2020/012

Annexes

Accord cadre européen sur le vieillissement actif au travail

Monsieur le Secrétaire général,

C'est avec plaisir que nous répondons à votre demande de pouvoir disposer d'un résumé des outils développés au niveau de la Communauté Germanophone.

Le dispositif groupe-cible réformé est entré en vigueur le 1 janvier 2019. Mise à part l'indexation des montants des subventions en 2020, il reste à ce moment inchangé. Les réductions ONSS pour les travailleurs âgés restent également en vigueur.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire général, l'expression de ma considération distinguée.

Stephan Mathieu
Secrétaire du WSR



Conseil National du Travail
Monsieur Jean-Paul DELCROIX
Secrétaire général
Avenue de la Joyeuse Entrée, 17-21,
1040 Bruxelles

Contact	Nos Ref.	Vos Ref.	BRUXELLES
jmillan@ces.brussels 02/205.68.64 jmillan@ces.brussels	2020-0247-03		15/06/2020

OBJET : **CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE**
Accord cadre européen sur le vieillissement actif au travail

Monsieur le Secrétaire général,

Le Conseil économique et social se réjouit de la démarche du Conseil National du Travail de l'inviter une nouvelle fois dans le cadre du rapportage annuel des mesures prises, à communiquer les actions menées au niveau régional, en lien avec l'accord cadre européen sur le vieillissement actif au travail.

Le 16 janvier 2020, le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux bruxellois ont signé la Stratégie Go4Brussels 2030¹ (ci-après S2030), prolongeant de la sorte une série de chantiers non aboutis de la Stratégie GO4Brussels 2025, et en y incorporant de nouveaux éléments en lien avec les ambitions de l'accord de Gouvernement 2019-2024 en termes de transition des politiques économiques et sociales bruxelloises.

Élaborée et mise en œuvre en collaboration avec les interlocuteurs sociaux, la S2030 va un pas plus loin dans le développement de la concertation sociale en prévoyant l'ancrage légal du mode original de concertation éprouvé avec succès sous la législature précédente : les priorités partagées. Celles-ci permettent aux interlocuteurs sociaux d'être associés très en amont du processus d'élaboration des politiques, ainsi qu'aux différentes étapes que sont la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de celles-ci. Les autres chantiers de la S2030 feront eux l'objet d'une priorité concertée, le Gouvernement assurant leur pilotage avec, en parallèle, une concertation approfondie avec les interlocuteurs sociaux, sans pour autant qu'ils n'y engagent d'obligation d'intervention.

La S2030 prévoit, en termes de priorités partagées, d'évaluer plusieurs dispositifs à l'attention – notamment - des personnes âgées en vue, le cas échéant, de les réviser pour en améliorer l'efficacité. C'est le cas par exemple des aides à l'emploi accessibles en Région bruxelloise² (Objectif 2 de l'Axe 2), parmi lesquelles on compte la réduction groupes-cibles pour les employeurs occupant des travailleurs

¹ <https://www.ces.irisnet.be/fr/strategie-2030-go4brussels2030>

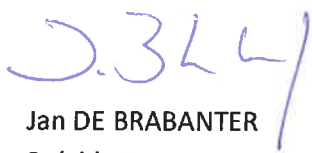
² [Ordonnance du 23 juin 2017 relative aux aides à l'emploi accessibles en Région de Bruxelles-Capitale](#)

âgés (57 ans et plus). C'est également le cas du Plan Formation 2020 (Objectif 3 de l'Axe 2), adopté le 6 décembre 2016, et qui vise à améliorer la participation des Bruxellois à l'emploi (dont une évaluation finale devrait être disponible durant l'été 2020). Les travailleurs âgés de plus de 55 ans font partie des bénéficiaires finaux de ce Plan.

Parmi les priorités concertées, le Conseil relève le chantier relatif à l'accompagnement de tous les citoyens dans la transition numérique afin de répondre aux attentes du marché de l'emploi (Objectif 8 de l'Axe 1 relatif à la transition numérique de l'économie bruxelloise).

Au cours de la période mentionnée, le Gouvernement n'a pas initié de nouvelles mesures sur cette thématique, et par conséquent, le Conseil n'a pas remis de contribution ou avis en lien avec l'accord cadre européen sur le vieillissement actif au travail.

Nous vous prions de recevoir, Monsieur le Secrétaire général, nos salutations respectueuses.



Jan DE BRABANTER
Président



Paul PALSTERMAN
Vice-Président



De heer Delcroix
Secretaris
Nationale Arbeidsraad
Blijde inkomstlaan 17-21
B-1040 Brussel

contactpersoon
Niels Morsink
nmorsink@serv.be

ons kenmerk
SERV_BR_20200703_Europees_kaderakkoord

Brussel
3 juli 2020

Europees kaderakkoord over actief ouder worden op het werk

Mijnheer

In antwoord op uw schrijven van 3 juli 2020 betreffende het 'Europees kaderakkoord over actief ouder worden op het werk' vindt u hieronder een beknopt overzicht van de sinds het vorige rapport in Vlaanderen ontwikkelde instrumenten en gevoerde of geplande acties in verband met de Europese kaderovereenkomst over actief ouder worden op het werk.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
Administrateur-generaal

Danny Van Assche
Voorzitter

1 **Uitbreiding werkbaarheidscheques**

In navolging van het in vorig schrijven vermeldde 'Actieplan werkbaar werk' werden de werkbaarheidscheques gelanceerd. Bedrijven kunnen beroep doen op deze cheque van 10 000 euro gekoppeld aan cofinanciering. Met deze cheque kunnen zij eventuele knelpunten inzake werkbaar werk in hun onderneming in kaart brengen, er een actieplan voor opstellen en opvolgen.

Bij de heropstart tijdens deze coronacrisis is het cruciaal dat iedereen opnieuw veilig en gezond aan de slag gaat en ook blijft. Daarom heeft de minister van Werk Crevits in samenspraak met de sociale partners beslist om de focus van de werkbaarheidscheques tijdelijk te verruimen. Daarom bieden de werkbaarheidscheques nu ook een financieel duwtje in de rug voor de aanpak van arbeidsorganisatorische uitdagingen. Daarbij is voldoende aandacht voor het psychisch welbevinden van de werknemers en de werkgevers noodzakelijk.

Ook voor acties: door de nieuwe context omwille van de coronacrisis hebben bedrijven en organisaties vooral nood aan advies, begeleiding en competentieversterking. Daarom kunnen de werkbaarheidscheques nu ook ingezet worden voor advies en begeleiding bij verbeteracties en voor opleiding en niet alleen voor het opzetten van scans en verbeterplannen.

2 **VDAB als loopbaanregisseur en activeringsregisseur.**

Met de goedkeuring van het decreet tot wijziging van het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding", wat betreft de activerings-, loopbaan- en dataregie werd VDAB ook loopbaanregisseur. Als loopbaanregisseur onderneemt VDAB de nodige acties om de burger te ondersteunen om van zijn loopbaan een duurzame loopbaan te maken.

Elke burger zit aan het stuur van zijn eigen loopbaan. Als loopbaanregisseur onderneemt VDAB het nodige om de burger te ondersteunen en te faciliteren om van die loopbaan een duurzame loopbaan te maken. VDAB doet dit door het verzamelen van alle relevante loopbaandata en perspectieven en deze toegankelijk te maken voor de burger. Deze krijgt suggesties over wat binnen zijn mogelijkheden ligt, van pasklaar tot overbrugbaar mits competentieversterking of begeleiding. Drempels worden in kaart gebracht.

VDAB zal als activeringsregisseur in eerste instantie trachten om, in maximale samenwerking met partners, het arbeidsmarktpotentieel in kaart te brengen en te bereiken. De volgende stap is trachten een zo groot mogelijk aandeel van dit potentieel ook effectief te activeren en te laten instromen op de arbeidsmarkt. De doelstelling die VDAB voor ogen heeft is om 120.000 extra Vlamingen aan de slag te krijgen tegen 2024, op weg naar een werkzaamheidsgraad van 80 %. Dit betekent dat VDAB méér arbeidsmarktpotentieel zal moeten bereiken maar er ook zal moeten in slagen om meer van hen effectief aan het werk te krijgen. Daarbij proberen we ook zichtbaar te maken welke drempels mensen hinderen om de stap naar de arbeidsmarkt te zetten.

3 Verhoging aanbod online cursussen van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

Het aanbieden van online cursussen door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) past in het beleid om zoveel mogelijk werkzoekenden en werknemers laagdrempelige opleidingsmogelijkheden te bieden, en kadert aldus ook in het 'levenslang leren'-beleid van de Vlaamse Regering. Door de beperkende maatregelen in het kader van de coronacrisis toont dit online aanbod vandaag zijn grote meerwaarde naar het bereik van werkzoekenden en werknemers. Het aantal gestarte online cursussen is de afgelopen weken sterk gestegen. Gezien de verwachting dat de beperkende maatregelen slechts gefaseerd en geleidelijk zullen kunnen afgebouwd worden, wordt een online leeraanbod ook essentieel om de komende maanden de vele (nieuwe) werkzoekenden en werknemers te bereiken. Om verder te kunnen inspelen op deze duidelijke nieuwe noden van werkzoekende en werknemers, vraagt VDAB een investering in de uitbreiding van haar online leeraanbod en IT-middelen. De Vlaamse Regering beslist tot herverdeling van 4 miljoen euro zodat het het agentschap haar online aanbod kan uitbreiden/uitwerken om tegemoet te komen aan de toenemende vraag naar online cursussen.

4 VESOC- engagementsverklaring 120.00 jobs

De Vlaamse Regering en de sociale partners keurden op 21 februari 2020 de VESOC-engagementsverklaring goed. Hiermee willen ze deze legislatuur 120.000 mensen extra aan de slag krijgen. Jaarlijks zijn dit 11.000 extra mensen bovenop de verwachte tewerkstellingsgroei. Hiertoe ondertekenden ze een gezamenlijke engagementsverklaring. Die doelstelling willen ze bereiken door mensen die aan de slag zijn aan de slag te houden, de rol van VDAB te versterken en vooral mensen aan te trekken die nu niet aan de arbeidsmarkt participeren.

Mesures sectorielles favorisant l'emploi des travailleurs « âgés » dans le cadre des efforts en faveur des groupes à risque.

Sur base des rapports établis¹ par les secteurs dans le cadre du rapportage relatif aux efforts en faveur des groupes à risque en vertu de l'Arrêté royal du 21 juillet 2014 déterminant les modalités et conditions auxquelles doivent répondre le rapport d'évaluation et l'aperçu financier visés à l'article 190, § 3, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (M.B. du 5 septembre 2014), il apparaît qu'en 2017, 40 secteurs prévoient des mesures spécifiques en faveur des travailleurs « âgés » qui visent notamment les travailleurs déjà à partir de 40 ans. En 2018, ce chiffre s'est encore accru pour passer à 42 secteurs.

Certains secteurs présents en 2017 n'ont plus pris d'actions spécifiques en 2018, cependant, 6 nouveaux secteurs ont entrepris des mesures en faveur du travailleur âgé. Parmi ces derniers, nous pouvons citer le secteur de l'agriculture et de l'horticulture (CP 132) ; le secteur de la pêche maritime (CP 143) ; le secteur de l'horticulture (CP 145), le secteur de l'HORECA (CP 302) ; le secteur du spectacle (CP 304) et le secteur des travaux de proximité (CP 322.01).

Depuis 2013, la notion de travailleur « âgé » est formalisée par l'Arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) (M.B. du 8 avril 2013).

Est considéré comme travailleur « âgé » dans le cadre de l'Arrêté royal précité : *le travailleur âgé d'au moins 50 ans qui travaille dans le secteur et le travailleur âgé d'au moins 40 ans qui travaille dans le secteur et qui est menacé par un licenciement.*

L'Arrêté royal du 19 février 2013 prévoit d'ailleurs qu'un effort particulier de 0,05% sur la cotisation globale de 0,10% de la masse salariale globale qui est versée par les secteurs en faveur de cette catégorie de groupes à risque doit être destiné à des « groupes cibles » déterminés par l'Arrêté royal précité et dont les travailleurs « âgés » font partie.

Les secteurs bancaires et d'assurances ainsi que des établissements publics de crédit consacrent la plupart de leurs actions à élargir les connaissances des travailleurs plus âgés (les plus 45 et 50 ans) afin d'améliorer leurs compétences dans les domaines informatiques ou encore renforcer leurs compétences dans le cas d'une menace de licenciement.

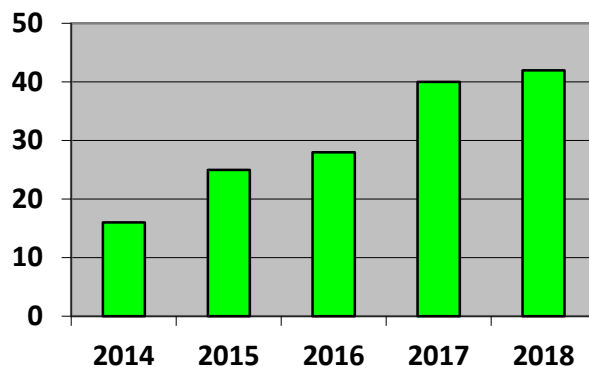
Ainsi le Fonds pour la formation et le développement des compétences dans le secteur de l'assurance (FOPAS) joue un rôle important dans le domaine des assurances et des prêts hypothécaires en vue de la remise à niveaux des travailleurs plus âgés.

Il est à noter d'ailleurs que le secteur bancaire affecte la cotisation de 0,025% (article 2 de l'A.R. du 19 février 2013) aux efforts en faveur des travailleurs « âgés ».

Nous pouvons donc constater que le travailleur âgé constitue une préoccupation croissante des secteurs comme l'illustre le graphique ci - dessous :

¹ Rapports groupes à risque sur base des efforts fournis pour l'année 2018 (AIP 2017 - 2018 _ date ultime de dépôt juillet 2019)

Evolution des secteurs faisant des efforts en faveur des travailleurs âgés.



En 2017, 40 secteurs ont adopté une approche spécifique par rapport aux travailleurs âgés qui vise notamment les travailleurs déjà à partir de 40 ans. Ainsi, des données mises à notre disposition nous avons pu identifier au moins 91.280 travailleurs « âgés » qui ont pu bénéficier de ces mesures et ce pour un montant de 14.935.502,54 euros.

Comme écrit plus haut, 42 secteurs, ont en 2018, organisé et prévu des mesures spécifiques pour les travailleurs « âgés ». Des données mises à notre disposition, nous avons pu identifier 118.640 travailleurs ayant bénéficié d'un « traitement » particulier. L'investissement dans ces mesures s'élevait en 2018 à 21.669.192,86 euros.

L'effort a donc encore été augmenté en 2018 par rapport à 2017, avec un public cible qui a crû de 27.630 travailleurs pour un investissement supplémentaire de près de 6.733.627,32 euros.

Parmi ces secteurs, la CP 214 (textile et bonneterie) prévoit des mesures spéciales pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans dans le cadre du travail faisable et maniable pour offrir un travail « soutenable » à ses travailleurs. Les secteurs du non – marchand axent leurs efforts sur la formation des « mentors » ou « coachs », le secteur de la coiffure privilégie également la transmission des connaissances en formant des coachs. Le secteur 140.03 prends des mesures spécifiques pour maintenir les personnes âgées à l'emploi.

Nous pouvons résumer ces actions à 3 :

- Offre de formation visant à améliorer les compétences des travailleurs âgés leur permettant de se maintenir sur le marché de l'emploi et accroître leurs chances soit de garder l'emploi actuel ou d'en rechercher un nouveau ;
- Financement des mesures de l'outplacement ;
- Financement des mesures de crédit – temps.

Ci – après, le lecteur trouvera un aperçu détaillé des différentes mesures prises au sein des secteurs pour les efforts effectués en 2018 (sur base des rapports déposés au 1^{er} juillet 2019) suivi d'un aperçu provisoire des actions fournies en 2019 (sur base des rapports à déposer pour le 1^{er} juillet 2020).

Aperçu des mesures sectorielles
(Analyse des efforts en faveur des groupes à risque sur base des efforts fournis en 2018 rapports déposés pour le 1^{er} juillet 2019)

n° CP	CCT "groupes à risque" conclue (A.R. du 19.02.2014)	Mesures en faveur des groupes cible	Sommes dépensées	Nombre de travailleurs
105.00 PC Non ferro - CP Non ferreux	140037	Organisation de recyclage des travailleurs.	52542,82	722
106.02 PSC betonindustrie - SCP de l'industrie du béton	141927	Les plus de 50 ans sont visés mais les mesures ne sont pas isolées.	pas connu	pas connu
112 PC garagebedrijven CP entreprises de garage	131192	Formation continue pour les travailleurs de plus de 40 ans.	412953,06	7758

113.04 PC pannenbakkerijen CP tuileries	142075	Formations propres au secteur, sécurité, utilisation de certaines machines.	43281	522
119 PC Voedingshandel CP commerce alimentaire	140978	Financement des primes à l'emploi en faveur des groupes fragilisés comme les plus de 50 ans.	80434,85	52
120 PC Textiel en breiwerk CP Textile et bonneterie	139300	<u>Formation pour les plus de 45 ans</u> : Formation afin d'améliorer les compétences ainsi que formation sur le lieu du travail avec écolage de parrains/marraines.	88060	925
120.02 PC vlasbereiding CP préparation du lin	144982	<u>Pour les plus de 45 ans</u> : Formation sur le chariot élévateur pour les travailleurs peu qualifiés, formation sur les nouveaux processus de production, formation à la gestion des risques.	10675,64	8
120.03 Sacs de lin et matériaux de remplacement	144440	Formations surtout orientées vers les plus de <u>50 ans</u> comme par exemple alléger le travail.	pas connu	1

124 PC bouw CP construction	142228	Formations destinées à mettre les travailleurs à niveau notamment destinées aux ouvriers de la construction de plus de 50 ans.	1974338	9911
125 PC Hout CP Bois	141975-141976-141977	<u>Formations pour les plus de 45 ans</u> : formations en ICT (compétences) et formation des travailleurs âgés en instructeurs.	15376	26
126 PC Stoffering en houtbewerking CP ameublement et transformation du bois	140863	<u>Formation des plus de 45 ans</u> : amélioration des connaissances ICT et formation parrain/marraine pour accompagnement des jeunes travailleurs.	60704	191
130 PC Drukkerij - CP imprimerie	144453	<u>Des formations sont offertes pour les plus de 45 ans</u> pour adapter leurs connaissances aux besoins du marché. Des actions sont aussi prises pour réintroduire les plus de 45 ans sur le marché de l'emploi via l'outplacement et formations spécifiques comme prévention des problèmes de dos.	119529,57	338
CP 132 - Travaux techniques agricoles et horticoles	149449	<u>Pour les plus de 45 ans</u> : financement de primes à l'emploi des travailleurs âgés.	9000	2

	141946 (autobus et autocars)	Formation permanente notamment des travailleurs de <u>les plus de 50 ans.</u>	125838	5078
140.00 - CP Transport PC Vervoer	138211 (taxis)	Financement de l'outplacement, des formations de mentors pour les plus de <u>50 ans.</u>	26196,5	17
	141946 (déménagement)	<u>Formation visant les plus de 50 ans</u> pour rendre le secteur accessible à cette tranche d'âge.	43163,88	74

143 PC Zeevisserij CP Pêche maritime	140633	Formations sectorielles prévues pour les plus de 50 ans.	4426,32	pas connu
145 PC Tuinbouw CP Horticulture	140659	<u>Travailleurs de plus de 40 ans</u> : Financement de la diminution des charges, financement de l'outplacement, des congés d'ancienneté et de la formation.	520427	pas connu
200 PC bedienden -CP employés	140541	<u>Travailleurs de plus de 55 ans</u> : Majoration des primes de formation pour les travailleurs âgés, organisation de "jobsclubs", offre de formation augmentant l'employabilité des travailleurs âgés, financement des crédits temps en vue de garder les travailleurs plus longtemps au travail.	5855975,67	69830
201 PC Kleinhandel CP commerce de détail	120169	Financement des crédits - temps des plus de 50 ans.	11281	580

202 PC Kleinhandel in voedingswaren CP commerce de détail alimentaire	141973	Travailleurs de plus de 45 ans: financement de primes de crédit - temps.	1470848	1014
202.01 PC Middelgrote levensmiddelenbedrijven CP entreprises moyennes d'alimentation	120170	Financement du crédit temps des plus de 50 ans.	2100,6	108
214 PC Textiel en breiwerk CP textile et bonneterie	139306	Formations qualifiantes pour les chercheurs d'emploi, formation de reconversion pour les travailleurs licenciés, réorientation après licenciement, formations propres au secteur. Des formations dans le cadre du "werkbaar werk" pour garder et motiver les travailleurs dans le cadre d'un travail soutenable pour les plus de 50 ans.	Rapport en commun avec la CP 120	Rapport en commun avec la CP 120
216 PC Notarissen CP Notaires	142403	Augmenter l'employabilité des travailleurs de plus de 40 et 50 ans via des formations générales et propres au notariat.	42308	448
224 PC Non ferro metalen CP métaux non ferreux	144377	Intervention dans les formations de recyclage pour les <u>travailleurs de 45 et 50 ans</u> ainsi que des employés faiblement diplômés.	80092,2	566

226 PC Internationale handel CP Commerce internantional	139319	Financement des primes complémentaires <u>pour les crédits temps pour les plus de 50 ans.</u>	801654,32	985
PC 302 CP 302 HORECA	144675	Stages en HORECA pour <u>les plus 45 ans sans emploi.</u>	5584	19
304 PC Podiumkunsten CP Spectacle	122993	<u>Pour les plus 45 ans:</u> financement de primes à l'emploi des travailleurs âgés.	6100	7
306 PC Verzekeringen CP Assurances	145013	Le public visé est surtout celui des plus 50 et 40 ans avec un accompagnement en outplacement via des formations de renforcement des compétences.	539948,45	1093
309 PC Beurs CP sociétés de bourse	85838	<u>Pour les travailleurs de plus 40 et 50 ans:</u> Formations en bureautique, langues, techniques bancaires, aptitudes sociales, formations diverses.	23920,62	150
310 PC Banken CP Banques	129712	Les formations (dispensées notamment par Fibelfin) ont pour but de maintenir à niveau les travailleurs âgés de plus de 45 et 50 ans.	153410	217
311 PC Kleinhandel CP commerce de détail	142005	Financement des crédits temps (primes) pour les travailleurs de plus de 50 ans	660237,47	467

312 PC Warenhuizen CP Grands magasin	142015	Financement des primes de crédit temps pour les travailleurs de plus de 50 ans (mi - temps)	535314,03	388
313 PC Apotheken CP Pharmacies	148627	Formations visant les personnes de <u>plus de 50 ans travaillant dans le secteur et les personnes âgées d'au moins 40 ans</u> menacées de licenciement.	428337,56	
314 PC Kappers en schoonheidszorgen CP Coiffure et soins de beauté	136868	Formation pour les plus de 50 ans pour devenir coach.	4012,05	11
318.02 PSC Gezins -en bejaardenhulp VI.Gmp.	146663	Favoriser l'expertise et l'intégration des travailleurs âgés (pour les travailleurs de plus de 50 et de plus de 40 ans).	4411944	13449
319.02 SCP service d'éducation et d'hébergement.	124767	Encouragement à suivre des formations qualifiantes <u>pour les plus de 45 ans.</u>	226752,92	1102

321 PC groothandelaars verdelers in geneesmiddelen - grossistes répartiteurs de médicaments	143028	<u>Pour les plus de 45 ans:</u> financement de primes à l'emploi des travailleurs âgés.	pas connu	pas connu
322.01 PSC erkende ondernemingen - buurtwerken SCP entreprises fournissant des travaux de proximité	141301	<u>Pour les plus de 45 ans:</u> financement des primes à l'emploi.	29750	60
323 PC Beheer gebouwen CP Gestion d'immeubles	119539	Financement de l'outplacement des <u>plus de 45 ans.</u>	78175,82	pas connu
325 PC Openbare kredietinstellingen CP organismes publiques de crédit	140015	Efforts pour les personnes plus âgées soit menacées de licenciement soit trouvant des difficultés à s'adapter à l'évolution technologique. Des formations de recyclage et de recrutement et de maintien <u>des travailleurs de plus de 50 ans sont mises en place.</u>	2533814,67	1343

329 CP Socio - culturel Bruxelles et Wallonie et Région Germanophone	136164	<u>Travailleurs de plus de 45 ans</u> : financement d'un dispositif individuel pour faciliter l'évolution professionnelle.	17795,75	19
332 CP Soins santé Cté francophone et germanophone	136167 (soins de santé)	Une offre de formation en lien avec le métier est également offerte <u>au plus de 50 ans</u> (bilan de compétences, soutien à la formation, remboursement des frais d'inscription aux formations).	122005,19	681
	136166 (milieu d'accueil d'enfants)	Une offre de formation en lien avec le métier est également offerte aux plus de 50 ans (bilan de compétences, soutien à la formation, remboursement des frais d'inscription aux formations).	34343,44	324
333 PC Toeristische attracties CP Attractions touristiques	94394	<u>Pour les plus de 50 ans</u> : soutien à la formation.	6540,46	154

Aperçu provisoire des mesures sectorielles
(Analyse des efforts en faveur des groupes à risque sur base des efforts fournis en 2019 rapports déposés pour le 1^{er} juillet 2020)

n° CP	CCT "groupes à risque" conclue (A.R. du 19.02.2014)	Mesures en faveur des groupes cible	Sommes dépensées	Nombre de travailleurs
106.02 PSC betonindustrie - SCP de l'industrie du béton	154458	Les plus de 50 ans sont visés mais les mesures ne sont pas isolées.	pas connu	pas connu
113.04 PC pannenbakkerijen CP tuileries	158556	Formations propres au secteur, sécurité, utilisation de certaines machines pour les travailleurs de plus de 50 ans.	7108,5	342

126 PC Stoffering en houtbewerking CP ameublement et transformation du bois	153898	Formation des plus de 45 ans: amélioration des connaissances ICT et formation parrain/marraine pour accompagnement des jeunes travailleurs.	75840	282
CP 132 - Travaux techniques agricoles et horticoles	149449	Pour les travailleurs « âgé » (sans précision d'âge): financement de primes à l'emploi des travailleurs âgés et formation.	48712,63	145
227 PC audiovisuele CP audiovisuel	154784	Paiement des suppléments RCC pour les plus de 50 ans.	38508,62	6
313 PC Apotheken CP Pharmacies	148627	Formations visant les personnes de plus de 50 ans travaillant dans le secteur et les personnes âgées d'au moins 40 ans menacées de licenciement.	39977,42	88

322.01 PSC erkende ondernemingen - buurtwerken SCP entreprises fournissant des travaux de proximité	154057	<u>Pour les plus de 50 ans</u> : financement des primes à l'emploi.	715.500	1431
341.00 PC Banken – CP Banques	152222	<u>Les plus de 50 ans sont visés</u> : formations suivies par l'ensemble du personnel y compris les plus de 50 ans.	Pas connu	Pas connu

Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

Aperçu des CCT sectorielles (situation jusqu'au 30/06/2020)

Aperçu sectoriel des mesures en faveur du maintien au travail des travailleurs âgés de 45 et plus

1) Mesures concernant l'application de la CCT n° 104 du CNT dans les accords sectoriels

Par rapport au dernier rapport de 2019 les nouvelles mesures relevées dans cet aperçu concernent les domaines suivants :

- L'allègement de la charge de travail ou fin de carrière en douceur avec indemnité de compensation pour perte de salaire en application de l'AR du 9 janvier 2018 portant modification de l'article 19 de l'AR du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. Cette mesure est prévue au sein de 10 (sous) commissions paritaires : 111, 112, 116, 120, 149.01, 149.02, 149.03, 149.04, 207, 209) ;
- Le supplément spécial aux indemnités de chômage des chômeurs âgés de 60 ans (Canada dry) : CP 121
- La dispense de prestations de week-end pour les travailleurs de 55 ans et plus dans le secteur des Services de gardiennage et/ou de surveillance (CP 317) :
- Autres engagements sectoriels : l'investigation des pistes pour préserver la santé des travailleurs (SCP 102.08), la promotion d'emploi de qualité (CP 113), l'enquête et l'identification au sein des entreprises et l'analyse des solutions pour travailler plus longtemps notamment via un système de parrainage (CP202, 311, 312, la priorité aux postes vacants de jour donnée aux travailleurs de plus de 50 ans employés dans un horaire atypique (CP133), ainsi que l'examen au niveau d'entreprise des accords pour un emploi durable et la mise en place au niveau sectoriel d'un groupe de travail pour établir le contenu du travail acceptable (CP 219).

2) Jours de dispenses de prestations avec maintien de la rémunération : secteur non-marchand

Pas de nouvelles mesures par rapport au rapport précédent de 2019.

3) Jours de congés de fin de carrière liés à l'âge

Depuis le dernier rapport 6 secteurs ont adopté cette mesure : (S)CP 106.01, 113.04, 116, 207, 315.01. La mesure relative aux jours de congé de fin de carrière pour les travailleurs âgés est donc applicable dans 40 (sous) secteurs.

1) Mesures concernant l'application de la CCT n° 104 du CNT dans les accords sectoriels

Nombre	Nr. PSC	Secteur	Date et n° d'enregistrement+ durée de validité/ Datum et Registratie nr + Duurtijd	Objet de la CCT Titel CAO	Description de la mesure en exécution de la CCT n° 104
1	102.01	Industrie des carrières de petit granit - province de Hainaut	CCT du 11/12/2019 n° 156811 Validité 1/1/2019 – 31/12/ 2020	Classification professionnelle et conditions de travail	Application de la CCT N° 104 du CNT Art. 59. Les parties s'engagent à réaliser un <u>cadastre des fonctions selon leur pénibilité</u> dans l'optique de la gestion des carrières, avec une attention particulière pour la problématique d'une fin de carrière soutenable.
2	102.03	Carrières de porphyre des provinces du Brabant wallon et de Hainaut et des carrières de quartzite	CCT du 06/02/2020 N° 157609 Validité: 1/1/2019 – 31/12/2020	Conditions de travail	Humanisation du travail Art. 62. A compter du 1er janvier 2019, afin d'encourager le secteur en matière de travail faisable et du bien-être au travail, les entreprises communiqueront à FEDIEX, les « bonnes pratiques » mises en place à leur niveau dans le cadre de l'exécution de la CCT n°104 du CNT relative à l'emploi des travailleurs âgés. FEDIEX communiquera la liste des bonnes pratiques aux partenaires sociaux et aux entreprises du secteur.

3	102.08	Bedrijf der marmergroeven en –zagerijen Industrie des carrières et scieries de marbres	CCT du 21/10/2019 n°155161 Validité : 2019-2020	Conditions de travail	Travail faisable ART. 25. Les partenaires sociaux s'engagent d'investiguer aux niveaux sectoriel et d'entreprise toutes les pistes pour préserver la santé des travailleurs (notamment crédit temps fin de carrière, CCT n°103 – n°104) et mettre en oeuvre des avancées concrètes et mesurables tenant compte des situations des entreprises et les besoins des ouvriers.
4	106.02	PSC voor de betonindustrie / de l'industrie du béton	La CCT du 02/12/2015 N° 131265 Validité : Du 01/01/2015 – DI	Prime de continuation	Art.3 Prime de € 200,00/ mois à partir du moment où l'intéressé satisfait à toutes les conditions pour pouvoir bénéficier du RCC. Le droit à cette prime subsiste durant toute la période de validité de la CCT, au plus tard le mois qui précède la pension légale.
5	111	Constructions métallique, mécanique et électrique Metaal-, machine- en elektrische bouw	CCT du 19.02.2018 n°144977/co/111 Durée : 1/1/2018 – DI	TRAVAIL FAISABLE : MODIFICATIONS DE CARRIERE	Allègement de la charge du travail pour travailleur âgés/ Fin de carrière en douceur en application de la CCT n° 104 Objet : A partir du 1er janvier 2018, cette CCT accorde des indemnités aux ouvriers qui ont atteint l'âge de 58 ans au moins, dans le cadre des mesures visant à diminuer la charge de travail. Ces indemnités sont payées par le FSE des Fabrications Métalliques (le FSEFM). - Conditions <ul style="list-style-type: none"> - Ancienneté : 3 mois auprès de son employeur dans la fonction précédente, - Perte de salaire - Fraction d'occupation minimale : d'au moins 4/5ième - Condition d'âge : 58 au moins. Cette condition d'âge est de 60 ans au moins pour l'ouvrier qui passe d'une occupation à temps plein à un régime de travail 4/5. Indemnité : mensuelle brute de base de € 77,00 ; majorée d'un

					de € 7,70 brut par tranche complète de € 200 dépassant le plafond salarial brut mensuel de € 3.500. L'indemnité maximale pouvant être octroyée est de €,154 brut.
6	112	Entreprises de garage PC voor het garagebedrijf	CCT du 12/09/2019 n°154803 Validité : 01/07/2019 – 30 /06/2021 Et CCT du 12/09/2019 n°154798 Validité : 01/07/2019 – 30/06/2021	Modification et coordination statut du fonds social Art.16bis <u>Travail faisable et afflux</u>	<u>Indemnité complémentaire en cas d'emplois de fin de carrière en douceur</u> Dans le cadre de la mise en oeuvre de la CCT n°104 et de l'AR du 9 janvier 2018 portant modification de l'article 19 de l'AR du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (MB du 25 janvier 2018). - Avec l'accord de l'employeur et sur base volontaire, les ouvriers âgés d'au moins 58 ans peuvent aménager leur carrière dans le cadre de la planification de la fin de carrière. L'aménagement de carrière peut prendre les formes suivantes: - l'affectation à une fonction alternative; - la désignation en tant que tuteur dans le cadre d'un parcours de tutorat - le passage d'un régime de travail en équipes ou de nuit à un régime de jour; - le passage d'une occupation à temps plein à un régime à 4/5ème. (condition d'âge est de 60 ans au moins) - période du 1er juillet 2019 jusqu'au 30 juin 2021 inclus - à charge du Fonds - L'indemnité correspond à la différence entre le salaire brut après l'aménagement de la carrière et le salaire brut pour les prestations normales du mois précédant l'aménagement de carrière, avec un maximum de 160 euros brut par mois
7	113	Industrie céramique, (à l'exclusion des entreprises des tuileries)	CCT du 02/07/2019 n°155167 Validité : 2019 - 2020	Conditions de rémunération et de travail art.33	<u>Emploi de qualité</u> En matière d'emploi de qualité, les employeurs s'inscrivent dans le cadre fixé au niveau interprofessionnel par la CCT n° 104 du CNT

		Ceramiekbedrijf (uitzondering van de Pannenbakkerijen)			concernant la mise en oeuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise.
8	116	Industrie chimique Scheikundige nijverheid	CCT du 26/06/2019 n°153396 Validité : 1/1/2019 - 31/12/2022 Et CCT du 17/09/2019 n°154421 Validité : 1/1/2019 - 31/12/2020	Accord national 2019-2020 Art.12 Travail faisable (En application de l'AR du 9 janvier 2018)	Travail faisable (En application de la CCT n°104) Moyennant l'accord de l'entreprise de passer d'un régime en feu-continu ou en équipe de nuit fixe à un travail de jour et à partir de 55 ans, un maintien temporaire et partiel des primes d'équipes est prévu, compte tenu des modalités suivantes: <ul style="list-style-type: none"> - le travailleur a 10 ans d'ancienneté d'entreprise dans un régime en feu-continu ou en équipe de nuit fixe : pendant 2 mois maintien de 50% du prime d'équipe, et le mois suivant maintien de 25% du prime d'équipe; - le travailleur a 20 ans d'ancienneté d'entreprise dans un régime en feu-continu ou en équipe de nuit fixe : pendant 4 mois maintien de 50% du prime d'équipe, et les 2 mois suivants maintien de 25% du prime d'équipe; - le travailleur a 30 ans d'ancienneté d'entreprise dans un régime en feu-continu ou en équipe de nuit fixe : pendant 6 mois maintien de 50% du prime d'équipe, et les 4 mois suivants maintien de 25% du prime d'équipe. Cette indemnité mentionnée s'inscrit dans le système des fins de carrières douces, à partir de 58 ans, comme introduit par l'arrêté royal du 9 janvier 2018.
9	120	Industrie textile Textielnijverheid	CCT du 02/07/2019 N°153633 Validité : 1/1/2019 - 31/12/20120	CCT nationale générale Article 29	FINS DE CARRIÈRE EN DOUCEUR Dans le cadre de la politique sectorielle relative au travail faisable, et à titre d'expérimentation pendant les années 2019 et 2020, on prévoit un encadrement sectoriel des fins de carrière en douceur, visées à l'AR du 9 janvier 2018 modifiant l'art. 19 de l'AR du 28

			CCT du 14/10/2019 n°154930 Validité : 1/1/2019 - DI	Modifiant les statuts coordonnés du fonds social et de garantie	<p>novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. Ces dispositions sont également supposées conclues en application de la CCT de travail n° 104 du CNT.</p> <p>Le terme de fin de carrière en douceur renvoie exclusivement à la transition d'un régime de travail en équipes ou de nuit à un régime de jour.</p> <p>Au moment de cette transition, l'ouvrier doit avoir atteint l'âge de 60 ans ou plus.</p> <p>Article 9 Au Chapitre III, Section V, « Travail faisable », un article 43 Ter est introduit :</p> <p><i>L'ouvrier qui opte pour une fin de carrière en douceur telle que visée dans l'article 29 de la CCT nationale générale du 2 juillet 2019, bénéficiera pendant 12 mois, à compter du moment de la transition, d'une intervention dégressive dans la perte de salaire net à charge du Fonds.</i></p>
10	121	PC voor de schoonmaak Nettoyage	CCT du 06/06/2018 n° 146437 Validité : 1/7/2018 - 30/06/2020	Introduction d'un supplément spécial aux indemnités de chômage des chômeurs âgés	<p>En exécution du protocole de CCT du 20/06/2017 qui prévoit dans le Cadre de la CCT n° 104 l'introduction d'un canadra dry à 60 ans en tenant compte du cadre budgétaire de 480.000€/an</p> <ul style="list-style-type: none"> - But : éviter à la fin de carrière les maladies de longue durée tenant compte de la lourdeur du métier à partir d'un certain âge ; - Bénéficiaires : travailleurs qui ont exercé ce métier lourd et qui ne remplissent pas les conditions pour l'accès au RCC <p>Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 60 ans à la fin du contrat ✓ Passé professionnel : 20 ans ✓ Avoir droit aux allocations de chômage ✓ Occupation suffisante dans le secteur : avoir bénéficié 5 primes de fin d'année au cours des 10 dernières années dont 1 au moins au cours des 2 dernières années.

					Montant du supplément spécial : par mois 200€ brut à charge du Fonds social pour le nettoyage
11	133	CP de l'industrie des tabacs / PC voor het tabaksbedrijf	CCT du 05/07/2017 n° 140938 Validité : 1/1/2017 - DI	Conditions de travail dans les entreprises fabricant des cigares et cigarillos	<p>F. Humanisation du travail</p> <p>Art. 33. Chaque entreprise devra faire connaître, à chaque fois, en interne les postes vacants de jour.</p> <p><u>Les travailleurs qui ont au moins 50 ans et 20 années d'ancienneté</u> pourront se porter candidat s'ils sont employés dans un horaire de travail atypique.</p> <p>Ces candidats seront, s'ils ont les compétences nécessaires, <u>prioritaires</u> pour le poste vacant.</p> <p>Si nécessaire, l'employeur devra dans ce but, prévoir la formation nécessaire.</p>
12	144	CP de l'agriculture PC voor de landbouw	La CCT du 22/10/2019 n°155827/co/144 Validité : 1/1/2019 – 31/12/2021 Prolongation du plan de 2014 pour l'emploi des travailleurs âgés pour une durée déterminée jusqu'à la fin de 2021.	Plan pour l'emploi des travailleurs âgés	<p><u>Offre de formation spécifique :</u></p> <p>Via EDU+ (la Communauté flamande) et Mission Wallonne (- les Communautés française et germanophone) : offre de formation spécifique pour donner la possibilité de rester plus longtemps au travail.</p> <p>-pas d'obligation : Les travailleurs peuvent durant les jours où ils sont dispensés d'activité opter pour la participation à une des formations de l'offre ou pour un jour de congé rémunéré.</p> <p><u>Dispenses de prestation avec maintien de salaire</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les travailleurs de 45 ans et plus avec 10 ans d'ancienneté sont dispensés en 2015 et 2016 (2017 – 2018) et 2019 jusqu'en 2021 : 1 J/an • Les travailleurs de 50 ans avec 15 ans d'ancienneté sont dispensés en 2015 et 2016 (2017 – 2018) et 2019 jusqu'en 2021 de 2 j/an. • Les travailleurs de 55 ans avec 15 ans d'ancienneté sont dispensés en 2015 et 2016 (2017 – 2018) et 2019 jusqu'en 2021 de 3 j/an <p>Ces jours de dispense de prestation sont payés par l'employeur comme des jours de travail ordinaires mais le salaire brut et les</p>

					cotisations de sécurité sociale dues sont prises en charge par le Fonds social compétent pour le secteur (Fonds social et de garantie pour les entreprises agricoles). Le coût salarial est entièrement remboursé à l'employeur.
13	145	Entreprises horticoles Tuinbouwbedrijf	CCT du 04.07.2019 N° 153150 Validité : 2019-2021 Prolongation du plan de 2014 pour l'emploi des travailleurs âgés pour une durée déterminée jusqu'à la fin de 2021.	Plan pour l'emploi des travailleurs âgés	<p>Offre de formation spécifique : Via EDU+ (la Communauté flamande) et Mission Wallonne (Communautés française et germanophone) : une offre de formation spécifique est établie pour donner la possibilité de rester plus longtemps au travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pas d'obligation : Les travailleurs peuvent durant les jours où ils sont dispensés d'activité opter pour la participation à une des formations de l'offre ou pour un jour de congé rémunéré <p>Dispenses de prestation avec maintien de salaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les travailleurs de 45 ans et plus avec 10 ans d'ancienneté sont dispensés en 2015 et 2016 (2017 – 2018) et 2019 jusqu'en 2021 : 1 J/an • Les travailleurs de 50 ans avec 15 ans d'ancienneté sont dispensés en 2015 et 2016 (2017 – 2018) et 2019 jusqu'en 2021 de 2 j/an. • Les travailleurs de 55 ans avec 15 ans d'ancienneté sont dispensés en 2015 et 2016 (2017 – 2018) et 2019 jusqu'en 2021 de 3 j/an <p>Ces jours de dispense de prestation sont payés en 2015, 2016 (2017 – 2018) et 2019 jusqu'en 2021 par l'employeur comme des jours de travail ordinaires mais le salaire brut et les cotisations de sécurité sociale dues sont prises en charge par le Fonds social compétent pour le secteur (<i>le Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles et le Fonds social pour l'implantation et l'entretien des parcs et jardins</i>). Le coût salarial est entièrement remboursé à l'employeur.</p>
14	149.01	SCP des électriciens : installation et distribution /	CCT du 26.06.2019 N° 152842 Validité : 2019-2020	Accord sectoriel 2019 – 2020	TRAVAIL FAISABLE <u>Art. 14. - Elaboration d'un modèle sectoriel du travail faisable</u>

		PSC voor de elektriciens: installatie en distributie		Fin de carrière en douceur	<p>Conclusion avant le 31 décembre 2019 d'une CCT sectorielle sur le travail faisable, avec effet au 1^{er} janvier 2020 et pour une durée indéterminée, sur la base du principe suivants :</p> <p>(..)</p> <p>4° Une indemnité complémentaire pour les emplois fins de carrière en douceur est accordée par le FSE au travailleur qui aménage sa carrière dans le cadre de la planification de la fin de carrière, avec l'accord de son employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - A partir de 58 ans : l'aménagement de carrière peut prendre la forme d'une affectation à une fonction alternative, d'une désignation en tant que parrain dans le cadre d'un parcours de parrainage, ou d'un passage d'un régime de travail en équipes ou de nuit à un régime de jour. - A partir de 60 ans, il est également possible de passer d'une occupation à temps plein à un régime à 4/5ème. <p>L'indemnité compense la différence entre la différence entre le salaire brut après l'aménagement de carrière et le salaire brut pour les prestations normales du mois précédant l'aménagement de carrière, avec un maximum de 160 € brut par mois.</p> <p>Art. 6. - emplois de fin de carrière adoucies</p> <p>Dans le cadre de la mise en oeuvre de la CCT n° 104 du 27 juin 2012 et de l'AR du 9 janvier 2018 portant modification de l'article 19 de l'AR du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs</p>
			Et la CCT du 11/09/2019 n°154431 Validité : 1/1/2020- DI	Travail faisable et afflux	
15	149.02	Carrosserie/ Koetswerk	CCT du 26/06/2019 n°153151 Validité :1/1/2019 – 31/12/2020	Accord sectoriel 2019 – 2020 Fin de carrière en douceur	<u>TRAVAIL FAISABLE</u>
			CCT du 12/09/2019 n°154732	Travail faisable et afflux	Art. 7. - emplois de fin de carrière adoucies
					Dans le cadre de la mise en oeuvre de la CCT n° 104 du 27 juin 2012

			<p>Validité : 01/07/2019 – 30/06/2021</p> <p>Et la CCT du 12/09/2019 n° 154736 Validité : 01/07/2019 – 30/06/2021</p>	<p>Modification et coordination des statuts du fonds social</p> <p>Art.15bis</p>	<p>et de l'AR du 9 janvier 2018 portant modification de l'article 19 de l'AR du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs</p> <p>Les ouvriers qui ont minimum 58 ans peuvent, moyennant accord de l'employeur et sur base volontaire, modifier leur carrière dans le cadre de la planification de leur fin de carrière.</p> <p>La modification de carrière peut prendre les formes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un transfert vers une fonction alternative ; - la désignation comme parrain dans le cadre d'un trajet de parrainage ; - un transfert d'un régime de travail en équipes ou de nuit vers un régime de jour. <p>Préalablement à la modification de carrière, l'ouvrier doit avoir une ancienneté chez son employeur de minimum 24 mois dans la fonction précédente, dans un régime de travail en équipes ou de nuit.</p> <p>La condition d'ancienneté de 24 mois peut être réduite au niveau de l'entreprise ou en concertation entre l'employeur et le travailleur.</p> <p><u>L'ouvrier qui modifie sa carrière a droit à une indemnité mensuelle brute qui compense la différence entre le salaire brut après modification de la carrière et le salaire brut pour les prestations normales le mois précédant la modification de carrière, avec un maximum de 160 euros brut par mois.</u></p> <p>L'indemnité est à charge du Fonds social</p>
16	149.03	<p>Métaux précieux</p> <p>Edele metalen</p>	<p>CCT du 26/06/2019 n°153276 Validité :1/1/2019 – 31/12/2020</p> <p>Et</p>	<p>Accord sectoriel 2019 – 2020</p>	<p><u>Fin de carrière en douceur</u></p> <p>Art. 7</p> <p>§ 3. A partir du 1er juillet 2019 une indemnité complémentaire emploi fin de carrière adoucie sera attribuée aux travailleurs âgés qui diminueront leur durée de travail dans le cadre de la CCT n°104 du 27 juin 2012 avec 1/5e.</p>

			CCT du 19/09/2019 n°154536 Validité : 1/7/2019 - DI	Statut du FSE Art.14	L'indemnité est fixée à 30€/mois et est attribuée à partir de 60 ans.
17	149.04	Commerce du métal Metaalhandel	CCT du 28.06.2018 n° 146833 Validité : 01/07/2018 – 30/06/2020 et CCT du 26/06/2019 n°153356 Validité :1/1/2019 – 31/12/2020 CCT du 12/09/2019 n° 155834 Validité :01/07/2019 – 30/06/2021 CCT du 12/09/2019 n° 154708 Validité :01/07/2019 – 30/06/2022	Travail faisable et afflux Accord sectoriel 2019 – 2020 Fin de carrière en douceur Travail faisable et afflux (Art. 8. - emplois fins de carrière adoucis) Modification et coordination des statuts du fonds social (Art.16bis)	Emplois de fin de carrière adoucie Dans le cadre de la mise en oeuvre de la CCT n° 104 du 27 juin 2012 et de l'AR du 9 janvier 2018 portant modification de l'article 19 de l'AR du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs Avec l'accord de l'employeur et sur base volontaire, les ouvriers âgés d'au moins 58 ans peuvent aménager leur carrière dans le cadre de la planification de la fin de carrière. L'aménagement de carrière peut prendre les formes suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • l'affectation à une fonction alternative; • la désignation en tant que tuteur dans le cadre d'un parcours de tutorat; • le passage d'un régime de travail en équipes ou de nuit à un régime de jour; • le passage d'une occupation à temps plein à un régime à 4/5ème. § 3. Au début de l'aménagement de carrière, l'ouvrier aura atteint l'âge de 58 ans au moins. Cette condition d'âge est de 60 ans au moins pour l'ouvrier qui passe d'une occupation à temps plein à un régime de travail 4/5ème. Conditions : <ul style="list-style-type: none"> - ancienneté d'au moins 24 mois auprès de son employeur - L'aménagement de carrière doit entraîner une réduction du revenu de l'ouvrier et les prestations de ce dernier devront correspondre à une fraction d'occupation effective de minimum 4/5ème.

					<p>Indemnité mensuelle : max 160€ brut à charge du Fonds social</p> <p>Une indemnité complémentaire est attribuée aux ouvriers qui dans la période du 1er juillet 2020 jusqu'au 30 juin 2022 entrent dans un emploi fin de carrière en douceur, conformément à l'art. 8 de la CCT du 28 juin 2018 relative au travail faisable et à afflux, enregistrée sous le numéro 146.833/CO/149.04 (MB 31 décembre 2018).</p>
18	202	<p>Commerce de détail alimentaire/ Kleinhandel in voedingswaren</p>	<p>CCT du 03/07/2017 n° 140985</p> <p>Validité : 1/7/2017 – 30/6/2019</p>	<p>ACCORD SECTORIEL 2017-2018</p>	<p>H. ENQUÊTE SUR LA FAISABILITE DU TRAVAIL AU LONG DE LA CARRIERE</p> <p>le Fonds social fera exécuter une <u>enquête par un partenaire externe</u>, sur base d'un cahier des charges reprenant au moins les points suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Identifier au sein de ses entreprises, <u>les fonctions ou les tâches qui peuvent rendre plus difficile le maintien au travail jusqu'à l'âge de la pension légale</u> ; -Mener l'analyse sur base de critères objectifs ; -Faire une analyse des solutions possibles pour maintenir les travailleurs au travail le plus longtemps possible ; -Réaliser un <u>rapport dans les deux langues nationales à présenter lors d'une journée de séminaire</u>. <p>-Le Fonds social organisera une journée de séminaire à destination des représentants des travailleurs et des employeurs.</p>
19	207	<p>Industrie chimique/ Scheikundige nijverheid</p>	<p>CCT du 26/06/2019 N°153398</p> <p>Validité : 1/1/2019 – 31/12/2020</p> <p>Et CCT du 17/09/2019 N°154443</p>	<p>Accord national 2019-2020</p> <p>Et</p> <p>Travail faisable</p>	<p><u>Travail faisable : fins de carrières douces</u></p> <p>En application de la CCT n° 104, moyennant l'accord de l'entreprise de passer d'un régime en feu-continu ou en équipe de nuit fixe à un travail de jour et à partir de 55 ans, étant entendu que, si possible, cela s'inscrit dans le système des fins de carrières douces, à partir de 58 ans, comme introduit par l'arrêté royal du 9 janvier 2018, un maintien temporaire et partiel des primes d'équipes est prévu, compte tenu des modalités suivantes:</p>

			<p>Validité : 1/1/2019-31/12/2020</p> <p>CCT du 19/11/2019 N°157211 Validité : 1/1/2019 – DI</p>	<p>Financement du Plan démographie</p>	<ul style="list-style-type: none"> - le travailleur a 10 ans d'ancienneté d'entreprise dans un régime en feu-continu ou en équipe de nuit fixe : pendant 2 mois maintien de 50% du prime d'équipe, et le mois suivant maintien de 25% du prime d'équipe; - le travailleur a 20 ans d'ancienneté d'entreprise dans un régime en feu-continu ou en équipe de nuit fixe : pendant 4 mois maintien de 50% du prime d'équipe, et les 2 mois suivants maintien de 25% du prime d'équipe; - le travailleur a 30 ans d'ancienneté d'entreprise dans un régime en feu-continu ou en équipe de nuit fixe : pendant 6 mois maintien de 50% du prime d'équipe, et les 4 mois suivants maintien de 25% du prime d'équipe. <p><u>Cette CCT a pour but :</u> De maintenir et d'améliorer l'employabilité dans le secteur de l'industrie chimique dans le cadre des défis démographiques et des conséquences de l'allongement de la carrière, de nouvelles mesures en gestion des âges prises au sein de l'entreprise tout au long de la carrière seront stimulées avec une attention particulière pour les travailleurs âgés, les travailleurs en systèmes d'équipes et les travailleurs ayant un métier lourd et/ou pénible, tenant compte d'une organisation du travail efficace.</p> <p><u>Domaine d'action 4 : Gestion de carrière</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Coaching, entre autres, des plus jeunes par les plus âgés (ou inversement) ; • La politique de gestion du personnel dans les différentes phases de la vie • La diversité sur le lieu de travail, • L'accompagnement de carrière
--	--	--	--	---	---

20	209	<p>CP pour employés des fabrications métalliques</p> <p>Metaal-fabrikatennijverheid</p>	<p>CCT du 14.03.2014 n°122543 Validité : 1/1/2014 – DI</p> <p>CCT du 12.02.2018 n°145196/co/209 Durée : 1/1/2018 – DI</p> <p>En application de la CCT n° 104 du 27 juin 2012 et de l'AR du 9 janvier 2018 modifiant l'article 19 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (MB du 25 janvier 2018).</p>	<p>Accord national 2013-2014</p> <p>TRAVAIL FAISABLE MODIFICATIONS DE CARRIERE</p>	<p>Travail acceptable</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sur base de la CCT n°104 du CNT - Groupe de travail au niveau sectoriel pour établir le cadre assorti de suggestions et de repères concrets pour aider les entreprises à appliquer la CCT n°104. <p>Fin de carrière en douceur A partir du 1er janvier 2018, cette CCT accorde des indemnités aux ouvriers qui ont atteint l'âge de 58 ans au moins, dans le cadre des mesures visant à diminuer la charge de travail.</p> <p>Ces indemnités sont payées par le FSE des Fabrications Métalliques, (le FSEFM).</p> <p>Mesure « Travail faisable & modifications de carrière » Les employés qui dans le cadre de la planification de la fin de carrière conviennent volontairement et en accord avec leur employeur de modifier leur carrière avec pour conséquence une réduction de salaire, peuvent recevoir du FSEM une indemnité comme compensation pour la perte de salaire.</p> <p>Cette modification de carrière suppose qu'il a été convenu d'une modification des conditions de travail avec réduction de salaire résultant:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de l'affectation à une fonction alternative; • du passage d'un régime de travail en équipes ou de nuit à un régime de jour; • du passage d'une occupation à temps plein à un régime 4/5eme <p>Art. 4 - Conditions Pour avoir droit à une indemnité à charge du FSEFM, il convient de satisfaire aux conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ancienneté : 3 mois auprès de son employeur dans la fonction précédente, - Perte de salaire
----	-----	---	---	--	---

					<ul style="list-style-type: none"> - Fraction d'occupation minimale : d'au moins 4/5ième - Condition d'âge : 58 au moins. Cette condition d'âge est de 60 ans au moins pour l'ouvrier qui passe d'une occupation à temps plein à un régime de travail 4/5. <p>Indemnité : mensuelle brute de base de € 77,00. Cette rémunération de base sera majorée d'un montant de € 7,70 brut par tranche complète de € 200 dépassant le plafond salarial brut mensuel de € 3.500. L'indemnité maximale pouvant être octroyée est de €154 brut.</p>
21	219	Technische controles en gelijkvormigheidstoetsig Contrôle technique et d'évaluation de la conformité	CCT du 20.03.2014 n°122016	Accord national 2013-2014	<p>Travail acceptable</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sur base de la CCT n°104 du CNT et la recommandation n° 20 du 09.07.2008 du CNT en vue de favoriser le maintien à l'emploi des travailleurs âgés - Au niveau d'entreprise, les entreprises vont d'abord examiner quels accords doivent être passés pour assurer l'emploi durable des travailleurs et le bon fonctionnement des entreprises - Au niveau sectoriel, un groupe de travail pour établir le contenu du « travail acceptable » et orienter celui-ci sur la base du cadre légal d'un côté, et des « meilleures pratiques » convenues au niveau des entreprises de l'autre côté, pouvant servir de cadre à l'accomplissement de l'objectif du « travail acceptable ».
22	304	PC voor het vermakelijkheidsbedrijf/ CP du spectacle	C.C.T.-05.07.05 75909/co/304 01.01.05- durée indéterminée	Mesures en faveur des travailleurs âgés, prises sur la base du Chap. VII de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs et de sa réglementation d'exécution	<p>Objectif : Article 2. Inciter les employeurs individuels à prendre des mesures en faveur des travailleurs âgés de 45 ans et plus (art.129 loi-programme du 27 décembre 2004).</p> <p>Article 3. Mesures possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La promotion des conditions de travail pour les travailleurs âgés • La qualité des conditions de travail des travailleurs âgés • L'organisation du travail des travailleurs âgés.

23	311	Grote kleinhandelszaken / Entreprises de vente au détail	CCT du 03/07/2017 n°140984 Validité : 1/7/2017 – 30/06/2019	<u>Accord sectoriel 2017 - 2018</u>	<p><u>ENQUÊTE SUR LA FAISABILITE DU TRAVAIL AU LONG DE LA CARRIERE</u></p> <p>Le Fonds social fera exécuter une <u>enquête par un partenaire externe</u>, sur base d'un cahier des charges reprenant au moins les points_suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effectuer une large enquête auprès d'un panel représentatif d'entreprises de la CP311 ; - <u>Identifier au sein de ses entreprises, les fonctions ou les tâches qui peuvent rendre plus difficile le maintien au travail jusqu'à l'âge de la pension légale ;</u> - Mener l'analyse sur base de critères objectifs ; - Faire une analyse des solutions possibles pour maintenir les travailleurs au travail plus longtemps possible ; - Réaliser un rapport dans les deux langues nationales à présenter lors d'une journée de séminaire. <p>Le Fonds social organisera une journée de séminaire à destination des représentants des travailleurs et des employeurs.</p>
24	312	PC voor de warenhuizen/ CP des grands magasins	CCT du 03/07/2017 n°140983 Validité : 1/7/2017 – 30/06/2019	<u>Accord sectoriel 2017 - 2018</u>	<p><u>ENQUÊTE SUR LA FAISABILITE DU TRAVAIL AU LONG DE LA CARRIERE</u></p> <p>Le Fonds social fera exécuter une <u>enquête par un partenaire externe</u>, sur base d'un cahier des charges reprenant au moins les points_suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effectuer une large enquête auprès d'un panel représentatif d'entreprises de la CP 312 ; - <u>Identifier au sein de ses entreprises, les fonctions ou les tâches qui peuvent rendre plus difficile le maintien au travail jusqu'à l'âge de la pension légale ;</u> - Mener l'analyse sur base de critères objectifs ; - Faire une analyse des solutions possibles pour maintenir les travailleurs au travail plus longtemps possible ; - Réaliser un rapport dans les deux langues nationales à présenter lors d'une journée de séminaire. <p>Le Fonds social organisera une journée de séminaire à destination des représentants des travailleurs et des employeurs.</p>

25	317	Services de gardiennage et/ou de surveillance Bewakings- en/of toezichtsdiensten	CCT du 07/02/2019 n°150625 Validité : 1/08/2018 -DI	TRAVAIL DU WEEK-END - TRANSPORT DE FONDS	<u>Dispositions en matière de prestations de week-end</u> § 2. Dans le cadre de la CCT n°104 du CNT les travailleurs de 55 ans et plus sont dispensés de prestations de week-end.
----	-----	---	---	--	--

2) Jours de dispenses de prestations avec maintien de la rémunération : secteur du non-marchand.

CP et SCP	C.C.T.	Régime de travail	Dispense de prestations de travail à 45 ans	Dispense de prestations de travail à 50 ans	Dispense de prestations de travail à 55 ans
318.01 services des aides familiales et aides seniors	N°68725/co/318.01 du 10.12.2001 durée : 01.01.2001- indéterminée	38h/semaine	2h/semaine	4h/semaine	6h/semaine
318.02 services aides familiales et des seniors en communauté flamande	N°79572/co/318.02 Durée : 01.01.2006- indéterminée 150612/co/318.02 10.01.19 - durée indéterminée (art.23 exemption de prestations de travail à partir de 45 ans)	38h/semaine	12jours/ an	24jours/an	36jours/an
319 services d'éducation et d'hébergement	N° 61933/co/319 du 17/12/2001 Pour les établissements agréés et/ou subsidiés par la COCOM de la RBC A.R. 03.06.2007	38h/semaine	2h/semaine soit 96 h/an	4 h/semaine soit 192 h/an	6 h /semaine soit 288 h/an

	Durée :01.01.2001- indéterminée				
319.01 maisons d'éducation et d'hébergement en communauté flamande	C.C.T.-09.11.2001 N°63360/co/319 01.01.2002- Durée indéterminée		2h/semaine soit 96 h/an	4 h/semaine soit 192 h/an	6 h /semaine soit 288 h/an
	N°79290/co/319.01 (pour associations de locataires et les offices de location sociale) 01.01.06 - durée indéterminée	38h/semaine	2h/semaine	4h/semaine	6h/semaine
319.02 établissements et services d'éducation et d'hébergement agréés et/ou subventionnés par la cocof de la RBC	C.C.T.-17.12.2001 N°62117/co/319 01.01.2001- Durée indéterminée Et C.C.T. 07.05.2002 N°63292/co/319.02 (AR.22.09.2006) Durée : 01.01.2002- indéterminée C.C.T.28-01-2016 132781/co/319.02 complétant la CCT n° 63292 Durée :2016 - DI (Embauche compensatoire résultant de la réduction du temps de travail en fin de carrière)	38h/semaine	2h/semaine	4h/semaine	6h/semaine
327.01 SCP le secteur flamand Des entreprises de travail adapté, des	C.C.T. – 22.01.2019 N°1150937/CO/327.01 Validité : 01/01/2019 – DI	38h/semaine	7j/ an	7j/an	9j / an et 10j/an à partir de 58 ans

ateliers sociaux et des "maatwerkbedrijven".	Les travailleurs à temps plein dans la tranche d'âge de 35-44 ans ont droit à 5 jours de dispense de prestation de travail avec maintien de salaire normal				
329.01 secteur socio – culturel (en communauté flamande)	C.C.T. - 28.11.06 N°81531/co/329.01 A.R.18.05.08 01.01.07– durée indéterminée	38h/semaine	2 h /semaine 12j / an	4 h/semaine soit 24 j /an	6 h/semaine soit 36 j /an
330 Etablissements et services de santé	C.C.T.-26.10.2005 78221/co/305 A.R. 01.10.2008 01.10.2005- Durée indéterminée.	38h/semaine	96h / an (Possibilité d'option pour une prime de maintien au travail de 5,26% du salaire)	192h/ an (Possibilité d'option pour une prime de maintien au travail de 10,52% du salaire)	288h/ an (Possibilité d'option pour une prime de maintien au travail de 15,78% du salaire)
331 secteur flamand de l'aide social et de soins de santé	C.C.T.-02.03.2009 91590/co/331 A.R. 18.11.2009 08.06.2007- Durée indéterminée	38h/semaine	2h / semaine	4h / semaine	6h / semaine
332 le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé	C.C.T.-28.02.2001 57815/co/305.02 A.R.14.11.2002 modifiée par C.C.T.- 03.05.2002 63918/co/305.02 A.R.17.06.2003 01.01.2001-durée indéterminée	38h/semaine	2h/semaine	4h/semaine	6h/semaine

3) Jours de congés de fin de carrière liés à l'âge (prévus dans 40 secteurs)

	CP et SCP	C.C.T. / C.A.O	MESURE / AVANTAGE ENVISAGE	CONDITIONS PARTICULIERES	AGE MIN. DU TRAVAILLEUR	DISPOSITIONS PARTICULIERES
1	102.02 SCP de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler des provinces de Liège et de Namur	CCT du 31.10.2018 N°149.052/CO/102.02 Durée : du 01.01.2017 au 31.12.2018 AR 05/02/2019 MB 20/02/2019	A partir du 01.01.2016 : -1 jour de congé	Ancienneté d'au moins 15 années complètes dans le secteur des carrières	55 ans accomplis	
2	102.04 SCP de l'industrie des carrières de grès et de quartzite de tout le territoire du Royaume, à l'exception des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon <u>IN : entreprises de la province de Liège</u> <u>OUT : entreprises de la province de Liège</u>	CCT du 25.10.2017 N°143.438/CO/102.04 Durée : du 01.01.2017 au 31.12.2018 Elle sera reconduite par tacite reconduction pour une durée d'un an jusqu'à la conclusion d'une nouvelle CCT relative aux conditions de travail. CCT du 25.10.2017 N°143.437/CO/102.04 Durée : du 01.01.2017 au 31.12.2018 Elle sera reconduite par tacite reconduction pour une durée d'un an jusqu'à la conclusion d'une nouvelle CCT	A partir du 01.01.2016 : -1 jour de congé A partir du 01.01.2016 : octroi annuel d'1 jour de congé	Ancienneté d'au moins 15 années complètes dans le secteur des carrières Ancienneté d'au moins 15 années complètes dans le secteur des carrières	55 ans accomplis 55 ans accomplis	

		relative aux conditions de travail.				
3	102.08 SCP de l'industrie des carrières et scieries de marbres de tout le territoire du Royaume PSC voor het bedrijf der marmergroeven en -zagerijen op het gehele grondgebied van het Rijk	CCT du 04.12.2017 N°143.740/CO/102.08 Durée : du 01.01.2017 Au 31.12.2018 AR 14/10/2018 MB 16/11/2018 CCT du 21.10.2019 N°155.161/CO/102.08 Durée : du 01.01.2019 au 31.12.2020	A partir du 01.01.2016 : 1 jour de congé de fin de carrière par an	Présence effective de 25 ans dans l'entreprise	55 ans accomplis	Les parties s'engagent à accorder une attention particulière à l'aménagement de la fin de carrière, et sur les questions touchant à l'organisation et à la charge de travail (par exemple : problématique des remplacements éventuels.
4	105.00 métaux non ferreux	CCT du 21.10.2019 N°155.161/CO/102.08 Durée : du 01.01.2019 au 31.12.2020	A partir du 01.01.2019 : -1 jour de congé extra-légal par an -2 jours de congé extra-légaux par an -3 jours de congé extra-légaux par an		Lorsque l'ouvrier atteint l'âge de 55 ans Lorsque l'ouvrier atteint l'âge de 58 ans Lorsque l'ouvrier atteint l'âge de 60 ans	Ce régime est supplétif. Par conséquent, les régimes d'entreprise prévoyant un congé de carrière, quelle qu'en soit la dénomination, qui est plus favorable demeurent intégralement d'application et ne sont pas influencés par la présente convention.
5	106.01 SCP pour les fabriques de ciment PSC voor de cementfabrieken	CCT du 28.02.2020 N°157.713/CO/106.01 Durée : 01.01.2019 au 31.12.2020 Programmation sociale	A partir du 01.01.2020 : 1 jour de congé payé		-à partir de 45 ans révolus	En application de la CCT n°104
6	111.00 CP des constructions métallique, mécanique et électrique	CCT du 16.11.2015 N°131209/CO/111 Durée : à partir du 01.01.2016 → DI AR 06/11/2016 MB 22/12/2016	1 jour de congé de carrière chaque année	6 mois d'ancienneté dans l'entreprise	À partir de 50 ans ou plus	Le jour doit être pris dans l'année civile, à moins qu'au niveau de l'entreprise une possibilité de report sur plusieurs années soit prévue par un accord collectif

7	112.00 entreprises de garage	CCT du 11.09.2017 N°141.995/CO/112 Durée : 01.01.2018 à DI AR 15/04/2018 MB 11/05/2018	1 jour de congé supplémentaire par an Droit à un 2 ^e jour de congé supplémentaire par an Droit à un 3 ^e jour de congé supplémentaire par an		A partir de l'année calendrier où l'ouvrier atteint l'âge de 55 ans A partir de l'année calendrier où l'ouvrier atteint l'âge de 58 ans A partir de l'année calendrier où l'ouvrier atteint l'âge de 60 ans	Le calcul de la rémunération pour ces jours de congé doit se faire conformément aux dispositions légales relatives aux jours de congé fériés. Pour les entreprises disposant déjà d'un nombre de jours de congé extralégaux équivalent ou supérieur, l'employeur peut déroger au système sectoriel moyennant l'octroi d'un avantage de même valeur pour le public cible, à savoir les ouvriers visés.
8	113.04 SCP des tuileries PSC voor de pannbakkerijen	CCT du 10.04.2020 N°158.556/CO/113.04 AR MB Durée : 01.01.2019 → 31.12.2020	1 jour supplémentaire de congé d'ancienneté 2 jours supplémentaires de congé d'ancienneté (au lieu d'un)	Les ouvriers qui remplissent les conditions sectorielles pour le RCC à temps plein et qui continuent à être actifs dans le secteur 6 mois après leur anniversaire A partir du 01.07.2019 (mêmes conditions que pour un jour supplémentaire)		En plus l'employeur doit verser dans le régime de Retraite Sectoriel Complémentaire une prime supplémentaire pour ces ouvriers. La prime maximale sera de € 300 par année complète d'activité supplémentaire et sera calculée dans l'année de départ de l'activité supplémentaire au prorata du nombre de mois entre l'origine du droit à la RCC et le jour du versement de la prime, c'est-à-dire le 30 novembre 2019, respectivement le 30 novembre 2020.
9	116.00 CP de l'industrie chimique	CCT du 22.10.2019 N°155.875/CO/116	A partir du 01.01.2020		À partir de 59 ans	Les travailleurs occupés à temps partiel ont droit à ce jour

	<u>IN : Entreprises de la transformation de matières plastiques de la province de Flandre orientale</u>	AR MB Durée : du 01.04.2019 → 31.03.2021	-1 jour de congé d'ancienneté			proportionnellement à leurs prestations de travail. Cette mesure ne porte pas préjudices aux régimes équivalents ou plus favorables existant au niveau des entreprises.
10	118.00 CP de l'industrie alimentaire PC voor de voedingsnijverheid	CCT du 01.07.2019 N°153.124/CO/118 Programmation sociale 2019-2020 art 20, §1 ^{er} Durée : 01.01.2019 à DI	A partir du 01.07.2019 3 jours de fin de carrière 6 jours de fin de carrière 9 jours de fin de carrière 10 jours Pour les grandes boulangeries A partir du 01.07.2019: 3 jours de fin de carrière 4 jours 3 jours/an 6 jours/an 9 jours/an 10 jours/an		55 à 56 ans 57 à 58 ans 59 à 60 ans à 62 ans 59 à 60 ans À 62 ans À partir de 55 ans À partir de 57 ans À partir de 59 ans À partir de 62 ans	Ces 3, 6, 9 et 10 jours ne sont pas cumulables Ces jours sont considérés comme jours dispensés de prestations de travail avec maintien du salaire et déclarés en tant que tels à l'ONSS
	<u>OUT :</u> Boulangeries, pâtisseries qui fabriquent des produits frais de consommation immédiate à très court délai de conservation et aux salons de consommation annexés à une pâtisserie	CCT 05.09.2019 N°155.152/CO/118 AR MB Durée : 01.07.2019 à DI		Ouvriers avec 10 ans d'ancienneté chez l'employeur actuel		

	<p>IN Boulangeries, pâtisseries qui fabriquent des produits frais de consommation immédiate à très court délai de conservation et aux salons de consommation annexés à une pâtisserie</p>	<p>CCT du 05.09.2019 n°155.153/CO/118</p> <p>AR MB Durée : 01.07.2019 à DI</p>	<p>3 j de fin de carrière par année civile</p> <p>4 jours de fin de carrière</p>	idem	<p>À partir de 59 ans</p> <p>62 ans</p>	
11	<p>119.00 CP du commerce alimentaire</p> <p>PC voor de handel in voedingswaren</p>	<p>CCT du 03.12.2019 N°156.930/CO/119 Durée : du 01.01.2019 au 31.12.2020</p> <p>AR MB</p>	<p>A partir du 01.01.2020 : 1 jour de fin de carrière par an</p> <p>A partir du 01.01.2019 : 3 jours de fin de carrière par an</p> <p>A partir du 01.01.2019 : 5 jours de fin de carrière par an</p>	<p>L'ouvrier doit avoir minimum 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise</p>	<p>L'ouvrier qui a 57 ans et dont le contrat n'a pas été résilié</p> <p>L'ouvrier qui a 58 ans et dont le contrat n'a pas été résilié</p> <p>Chaque ouvrier de 60 ans ou plus dont le contrat n'a pas été résilié</p>	<p><u>Dispositions communes :</u> Ces jours de fin de carrière ne sont pas cumulables entre eux (le régime le plus favorable est d'application) et ils sont fixés de commun accord entre employeur et ouvrier.</p>

		CCT du 22.11.2019 N°157.693/CO119 Durée : 01.07.2019 → 30.06.2021 AR MB Accord social	A partir du 01.01.2020, un jour de fin de carrière		-Pour le travailleurs âgés de 57 ans	
			-3 jours par an	- Avec 10 ans d'ancienneté	-Pour les travailleurs âgés de 60 ans	
12	130 CP de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux PC voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf <u>IN entreprises de la presse quotidienne</u>	Cct 20.03.2014 N°122.046/CO/130 AR 10.04.2015 MB 08.05.2015 Durée : 20.03.2014 à DI Modifie la cct du 18.10.2007 fixant les conditions de travail dans les entreprises de presse quotidienne (N°85.853/CO/130)	À partir du 01.01.2014 Un jour de congé d'ancienneté	-à partir de 55 ans et plus avec 20 années ininterrompues de travail dans l'entreprise	55 ans et plus	Dans les entreprises où il existe un avantage au moins équivalent à celui qui est visé, sous forme de congé d'ancienneté ou de prime d'ancienneté (d'une valeur minimale d'un jour de rémunération), l'avantage préexistant prévaut et la présente disposition n'est pas cumulable.
	<u>OUT : entreprises de la presse quotidienne</u>	CCt 26.03.2015 N°126.633/CO/130 AR 23.08.2015 MB 13.10.2015 Durée : 01.01.2015 à DI NB mesure prise dans le cadre de la cct n°104 du 27.06.2012 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi	A partir du 01.01.2014 Un jour d'ancienneté	occupés depuis au moins 2 années sans interruption dans l'entreprise avant le jour où le travailleur a 55 ans	55 ans et plus	Dans le cadre de la cct n°104 Non cumulable avec le jour de congé d'ancienneté : droit à maximum 3 j de congé d'ancienneté

13	<p>133.00 CP de l'industrie des tabacs</p> <p>PC voor het tabaksbedrijf</p> <p>Sous-secteur des cigares et cigarillos</p> <p>Sous-secteur du tabac à fumer, à mâcher et à priser ET des cigares et cigarillos</p>	<p>CCT du 03.07.2019 N°153.144/CO/133 AR 20.11.2019 MB 10.12.2019 Durée : 01.01.2019 à DI</p> <p>CCT du 03.07.2019 N°153.270/CO/133 AR 11.11.2019 MB 29.11.2019 Durée : 01.01.2019 → 31.12.2020</p>	<p>Du 01.01.2019 au 31.12.2019 : 1 jour de congé sectoriel en fonction de l'âge</p> <p>A partir du 01.01.2020 : -1 jour de congé sectoriel en fonction de l'âge par an</p> <p>-2 jours supplémentaires de congé sectoriel en fonction de l'âge par an</p> <p>Du 01.01.2019 au 31.12.2019 : 1 jour de congé en fonction de l'âge</p>		<p>A partir de l'année civile au cours de laquelle le travailleur atteint l'âge de 58 ans</p> <p>A partir de l'année civile au cours de laquelle le travailleur atteint l'âge de 55 ans jusqu'à l'âge de 59 ans inclus</p> <p>A partir de l'année civile au cours de laquelle le travailleur atteint l'âge de 60 ans</p> <p>A partir de l'année calendrier au cours de laquelle ils atteignent 58 ans</p>	<p>Le paiement de ce jour s'effectue selon les dispositions légales concernant les jours fériés légaux. Ce jour est appliqué de manière proportionnelle au temps de travail dans lequel le travailleur est occupé au moment de la prise du congé lié à l'âge : → lors d'un emploi à temps partiel le congé est appliqué sur la base du régime de travail de cet emploi à temps partiel → quand le travailleur passe de nouveau à un emploi à temps plein, ce congé est appliqué de nouveau suivant le régime de travail d'un emploi à temps plein.</p> <p>Dans le cadre de la cct n°104</p>
----	---	---	---	--	---	---

	<p>Sous-secteur du tabac à fumer, à mâcher et à priser</p>	<p>CCT du 03.07.2019 N°153.145/CO/133 FO non demandée</p> <p>Durée : 01.01.2019 à DI</p> <p>CCT du 07/10/2019 n°154758 Validité : 1/1/2019 - DI</p>	<p>A partir du 01.01.2020 : -1 jour de congé</p> <p>-2 jours de congé</p> <p>Du 01.01.2019 au 31.12.2019 : 1 jour de congé sectoriel en fonction de l'âge</p> <p>A partir du 01.01.2020 : -1 jour de congé sectoriel en fonction de l'âge par an</p> <p>-2 jours supplémentaires</p>		<p>A partir de l'année calendrier au cours de laquelle ils atteignent 58 ans</p> <p>A partir de l'année calendrier au cours de laquelle ils atteignent 55 ans</p> <p>A partir de l'année calendrier au cours de laquelle ils atteignent 60 ans</p> <p>A partir de l'année civile au cours de laquelle le travailleur atteint l'âge de 58 ans</p> <p>A partir de l'année civile au cours de laquelle le travailleur atteint l'âge de 55 ans jusqu'à l'âge de 59 ans inclus</p> <p>A partir de l'année civile au cours de laquelle le travailleur atteint l'âge de 60 ans</p>	<p>Ce jour est appliqué proportionnellement au régime de travail du travailleur au moment de la prise du congé d'ancienneté.</p>
--	--	---	--	--	---	--

			de congé sectoriel en fonction de l'âge par an			
14	149.01 SCP des électriciens : installation et distribution	CCT du 07.09.2017 N°142.860/CO/149.01 Durée : 01.01.2017 à DI AR MB	Droit à 2 jours de congé de carrière par an Droit à 1 jour de congé supplémentaire en plus des jours de congé de carrière accordés dès 58 ans		A partir de l'année calendrier pendant laquelle l'ouvrier atteint l'âge de 58 ans A partir de l'année calendrier pendant laquelle l'ouvrier atteint l'âge de 60 ans	Le calcul de la rémunération pour ce jour de congé supplémentaire doit se faire conformément aux dispositions légales relatives aux jours fériés ; Droit récurrent
15	149.02 SCP pour la carrosserie PSC voor het koetswerk	CCT du 06.10.2017 N°142.813/CO/149.02 AR 15.04.2018 MB 28.05.2018 Durée : du 01.01.2018 à DI CCT du 26.06.2019 N°153.151/CO/149.02 Accord national AR 09.04.2020 MB 22.05.2020	Droit à un jour de congé de carrière par an -A partir du 01.01.2020, 1 jour de congé de carrière par an -A partir du 01.01.2020 1 deuxième jour de congé de carrière par an	Pour les ouvriers qui n'ont pas encore droit à un jour de congé d'ancienneté	A partir de l'année calendrier où il atteint l'âge de 58 ans A partir de l'année calendrier où l'ouvrier atteint 55 ans A partir de l'année calendrier où l'ouvrier atteint 58 ans	Ce congé de carrière ne peut être cumulé avec le congé d'ancienneté. Si l'ouvrier a droit aux deux régimes, le régime le plus avantageux lui est accordé. Attribué proportionnellement au régime de travail. Le calcul de la rémunération pour ces jours de congé supplémentaires doit se faire conformément aux dispositions légales relatives aux jours fériés.
16	149.04 SCP pour le commerce du métal	Cct du 11.09.2017 n°141.940/CO/149.04 Durée : 01.01.2018 → DI	Droit à un jour de congé supplémentaire par an		A partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 50 ans	Attribué proportionnellement au régime de travail Le calcul de la rémunération pour ces

		AR 25/03/2018 MB <u>19/04/2018</u>	Droit à un deuxième jour de congé supplémentaire par an		A partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 55 ans	jours de congé doit se faire conformément aux dispositions légales relatives aux jours fériés. Pour les entreprises disposant déjà d'un nombre de jours de congé extralégaux équivalent ou supérieur, il peut être dérogé au système sectoriel moyennant une convention collective de travail d'entreprise prévoyant tout autre avantage pour le public cible, à savoir les ouvriers
		CCT du 26.06.2019 N°153356/CO/149.04 Accord national 2019-2020	Droit à un 3 ^e jour de congé supplémentaire par an		A partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 60 ans	
17	207.00 CP pour employés de l'industrie chimique <u>IN : Employés barémisables des entreprises de la transformation de matières plastiques de la province de Flandre orientale</u>	CCT du 22.10.2019 N°155.880/CO/207 AR MB Durée : du 01.07.2019 → 31.03.2021	A partir du 01.01.2020 1 jour de congé lié à l'âge accordé aux employés occupés à temps plein	À partir de 59 ans		Les employés occupés à temps partiel ont droit à ce jour au prorata de leurs prestations de travail.
18	209.00 CP pour employés des fabrications métalliques	CCT du 07.12.2015 N°132050/CO/209 Durée : à partir du 01.01.2016 à DI AR 06.11.2016 MB 22.12.2016	A partir du 01.01.2016, droit annuel à un jour de congé de carrière	Avoir une ancienneté de 6 mois dans l'entreprise ancienneté = période totale d'emploi en vertu d'un contrat de travail et/ou en tant qu'intérimaire	50 ans ou plus	
19	216.00 CP pour les employés occupés chez les notaires PC voor de notaris bedienden	Cct du 28.09.2017 N°142.404/CO/216 Durée : 01.10.2017 à DI AR 15.07.2018 MB 22.08.2018	-un jour de congé supplémentaire -un jour de congé supplémentaire	Avec une ancienneté de 10 ans Avec une ancienneté de 10 ans	À partir de l'année durant laquelle l'employé atteint 62 ans À partir de l'année durant laquelle l'employé atteint 64 ans	

20	<p>220.00 CP pour les employés de l'industrie alimentaire</p> <p>PC voor de bedienden uit de voedingsnijverheid</p>	<p>CCT du 16.09.2019 N°155.317/CO/220 Durée : du 01.07.2019 à DI AR 09.02.2020 MB 27.02.2020</p>	<p>Droit à 1 jour supplémentaire</p> <p>Droit à 6 jours de fin de carrière Par année civile</p>	<p>Pour les employés avec 10 ans d'ancienneté chez l'employeur actuel</p> <p>Pour les employés avec 10 ans d'ancienneté chez l'employeur actuel</p>	<p>A partir de 55 ans</p> <p>A partir de 59 ans</p>	
21	<p>224.00 employés des métaux non-ferreux</p> <p>PC voor de bedienden van de non-ferro metalen</p>	<p>CCT du 03.09.2019 N° 153.813/CO/224 Durée : du 01.01.2019 à DI AR 07.01.2020 MB 03.02.2020</p>	<p>A partir du 01.01.2019, chaque employé a droit à :</p> <p>-1 jour de congé extra-légal par an - 2 jours de congé extra-légaux par an -3 jours de congé extra-légaux par an</p>		<p>lorsqu'il atteint l'âge de 55 ans</p> <p>lorsqu'il atteint l'âge de 58 ans</p> <p>lorsqu'il atteint l'âge de 60 ans</p>	
22	<p>225.01 SCP pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné de la Communauté flamande</p> <p>PSC voor de bedienden van de inrichtingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap</p>	<p>Cct du 04.05.2000 N°55.356/CO/225 Durée : du 01.09.2000 à DI AR 21.01.2002 MB 09.03.2002</p>	<p>Jours de vacances supplémentaires</p> <p>+ 1 jour + 2 jours + 3 jours + 4 jours + 5 jours</p>	<p>Pour les personnes engagées à temps plein et occupées dans un établissement d'enseignement</p>	<p>L'âge atteint au 1er juillet de l'année civile en cours est pris en compte</p> <p>-60 ans -61 ans -62 ans -63 ans -64 ans</p>	
23	<p>301.00 CP des ports</p> <p>PC voor het havenbedrijf</p> <p>1. <u>Travailleurs portuaires du contingent général</u></p>	<p>Cct du 29.04.2016 N°134.056/CO/301 AR 30.08.2017 MB 26.09.2017</p>	<p>Droit à 2 jours de vacances d'ancienneté supplémentaire</p>	<p>Pour les travailleurs qui n'introduisent pas de demande pour accéder au régime de 'capacité de travail</p>	<p>-à partir de 55 ans</p>	

		<p>Durée : 01.06.2016→31.03.2017</p> <p>→ Cct du 29.03.2017 N°138.788/CO/301 Durée : 01.04.2017 au 30.09.2017 AR 22.10.2017 MB 07.11.2017</p> <p>→ Cct du 30.08.2017 N°142071/CO/301 Durée : 01.09.2017→ 01.04.2019</p>	<p>pour l'année de vacances correspondante</p> <p>Ensuite, par exercice de vacances de report de leur « CTR », 1 jour de congé d'ancienneté supplémentaire dans l'année de vacances correspondante.</p>	<p>réduite(CTR)' pendant l'exercice de vacances où ils atteignent l'âge de 55 ans</p>		
	<u>2. Gens de métier</u>	<p>CCT du 30.08.2019 N°153.638/CO/301 AR 11.11.2019 MB 05.12.2019 Durée : 01.04.2019 → 31.08.2019</p>	<p>Droit à 2 jours de vacances d'ancienneté supplémentaire pour l'année de vacances correspondante Droit à 1 jour de congé d'ancienneté supplémentaires l'année de vacances correspondante</p>	<p>Pour les travailleurs qui n'introduisent pas de demande pour accéder au régime de 'Capacité de Travail Réduite' pendant l'exercice de vacances où ils atteignent l'âge de 58ans Ensuite, par exercice de vacances de report de leur CTR », 1 jour de congé d'ancienneté supplémentaire dans l'année de vacances correspondante.</p>	58 ans	
24	<p>302.00 CP de l'industrie hôtelière</p> <p>PC voor het hotelbedrijf</p>	<p>Cct du 30.11.2015 N°131.301/CO/302 Durée 01.01.2016 à DI AR 06.11.2016 MB 23.12.2016</p>	-un jour		à partir de 56 ans (à partir de l'anniversaire du travailleur)	<p>La rémunération du jour de congé extralégal est calculée selon la législation sur les jours fériés légaux</p> <p>octroi d'un jour de congé extra-légal, proportionnelle- ment à la durée de travail contractuelle pour un travailleur à temps partiel</p>

25	CP 303.03 exploitation de salles de cinéma PSC voor de exploitatie van bioscoopzalen	CC155.543/CO/303.03 du 22.10.2019 Durée : 1/1/2019 - DI	À partir du 01.01.2017 : -2 jours de congé de fin de carrière -+ un 3 ^{ème} jour		-pour les travailleurs âgés de 45 ans et plus -pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus	En application de la cct n°104 du 27.06.2012 concernant la création d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise Ce jour est considéré comme jour de dispense de prestations avec maintien du salaire et déclaré en tant que tel à l'ONSS. Le droit de congé de fin de carrière entre en vigueur le 1 ^{er} janvier de l'année qui suit l'année civile au cours de laquelle l'âge de 45 ans a été atteint.
26	306.00 CP des entreprises d'assurances PC voor het verzekeringswezen	Cct du 19.02.1979 N°5993/CO/306 Durée du 01.10.1978 à DI AR 17.07.2013 MB 22.10.2013	Un jour (de vacances) supplémentaire	Au travailleur, à partir de la 35 ^{ème} année d'ancienneté dans l'entreprise	55 et 58 ans	
27	307.00 CP pour les entreprises de courtage et agences d'assurances PC voor de makelarij en verzekeringsagentschappen	Cct du 02.02.2016 N°132738/CO/307 AR 09.02.2017 MB 27.02.2017 Durée : 01.01.2016 à DI	À partir du 01.01.2016 : une journée de vacances supplémentaire	Accordée définitivement (chaque année)	Pour les travailleurs à partir de 60 ans	Vu la cct n°104 du 27.06.2012
28	309.00 CP pour les sociétés de bourse PC voor de beursvennootschappen	Cct du 24.02.2016 N°132776/CO/309 AR 16.02.2017 MB 13.03.2017 Durée : 01.01.2016 à DI CCT du 17.10.2019 N°155.181/CO/309	Un jour de congé annuel supplémentaire à partir du 01.01.2020	-	A chaque employé qui atteint l'âge de 63 ans	Cette règle prend fin à l'âge de 67 ans

29	<p>310.00 CP pour les banques PC voor de banken</p>	<p>Cct du 20.02.1979 N°5749/CO/308 AR 06.09.1979 MB 11.03.1980 Durée : 01.01.1979 à DI</p> <p>CCT du 14.09.2017 relative au passage des banques d'épargne de la CP 308 à la CP310 N°144.331/CO/310</p> <p>Durée : du 30.06.2017 à DI</p> <p>AR 17/08/2018 MB 29/08/2018</p>	<p>Aux travailleurs masculins et féminins :</p> <p>-Un jour de vacances supplémentaire -Idem -Idem -Idem -Idem</p>	<p>L'âge doit être atteint à la date du 31.03 de l'année au cours de laquelle les vacances sont prises.</p>	<p>58 ans -59 ans -60 ans -61 ans -62 ans</p>	<p>Les travailleurs existants qui "ont 55 ans ou plus le 31 décembre 2017 conservent leur congé de fin de carrière (droit à des jours de vacances complémentaires) tel qu'il est prévu dans l'article 5316 de la convention collective de travail du 20 février 1979 portant les conditions de travail et de rémunération (CP 308) rendue obligatoire par AR 06 09 1979,-MB du 11 mars 1980. À l'avenir, cette convention collective de travail restera intégralement d'application à leur cas. Par conséquent, cette réglementation n'est pas cumulable avec la réglementation applicable au sein de la Commission paritaire pour les Banques (CP 310).</p>
30	<p>315.01 SCP pour la maintenance technique, l'assistance et la formation dans le secteur de l'aviation</p>	<p>CCT du 08.07.2019 N°153.508/CO/315 Durée : 01.01.2019 → 31.12.2020 AR 11.11.2019 MB 29.11.2019</p>	<p>Pour la période 2019-2020 :</p> <p>-un jour de congé de carrière par an</p>	<p>Avoir 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise</p>	<p>Avoir atteint l'âge de 55 ans</p>	

31	317.00 CP pour les services de gardiennage et/ou de surveillance PC voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten	CCT du 05.12.2019 N°157.029/CO/317 Durée : du 01.01.2020 à DI	-Un jour de fin de carrière récurrent par année civile -Un deuxième jour de fin de carrière récurrent par année civile	minimum 10 ans d'ancienneté ininterrompue dans le secteur	-A partir de 55 ans -A partir de 60 ans	Ces jours sont considérés comme jour dispensés de prestations de travail avec maintien du salaire et sont déclarés comme tels à l'ONSS.
32	320.00 des pompes funèbres voor de begrafenisondernemingen	CCT du 03.04.2020 N°158.574/CO/320	-1 jour de congé payé supplémentaire -Un deuxième jour de congé payé	Depuis le 01.01.2014	-Pour les travailleurs qui ont 50 ans -Pour les travailleurs qui ont 60 ans	Les jours sont accordés en fonction de régime de travail du travailleur.
33	321.00 CP pour les grossistes- répartiteurs de médicaments	CCT du 19.02.2020 N° 156.430/CO/321 Durée : 26.11.2019 à DI AR MB	-1 jour de congé supplémentaire en 2020 -1 jour de congé supplémentaire en 202	Si le budget du fonds social 321 le permet.	A partir du 01.01.2020 : -au travailleur qui atteint au plus tard dans le courant de l'année calendrier 2020 l'âge de 57 ans Dans le courant de l'année 2021 -au travailleur âgé de 56 ans et plus,	Une intervention en faveur de l'employeur est prévue par le fonds social 321.

			-1 jour de congé supplémentaire en 2021	Si le budget du fonds social 321 ne permet pas une intervention à partir de 56 ans,	qui atteint cet âge dans le courant de l'année calendrier 2021 A partir du 01.01.2021 : au travailleur âgé de 57ans, qui atteint cet âge au plus tard dans le courant de l'année calendrier 2021	
34	324.00 de l'industrie et du commerce du diamant voor de diamantnijverheid en – handel À l'exception des employés techniques	CCT du 18.11.2019 N°156.435/CO/324 Durée : 01.01.2020 → 31.12.2022	→2 jours de congé supplémentaires →3 jours de congé supplémentaires →4 jours de congé supplémentaires	- avoir presté 100 j à 150 j inclus l'année précédente -avoir presté 151 à 200 j inclus l'année précédente -avoir presté plus de 200 j inclus l'année précédente +Être lié par un contrat de travail au 31 décembre de l'année précédant l'année d'octroi des jours de congé supplémentaires	56 ans ou plus au 31 décembre de l'année précédant l'année d'octroi des jours de congé supplémentaires"	<i>Les dispositions de la cct entendent inciter les travailleurs à rester actifs plus longtemps, en leur octroyant des jours de congé supplémentaires</i>
35	325.00 les institutions publiques de crédit PC voor de openbare kredietinstellingen	CCT du 20.12.2019 Accord sectoriel 2019-2020 N°156.948/CO/325 Durée : du 01.01.2019 à DI	-un jour de congé Supplémentaire -2 jours -un 3 jours -un 4 jours -un 5 jours		À partir de 55 ans A partir de 56 ans A partir de 57 ans A partir de 58 ans A partir de 59 ans	

36	327.03 entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone	CCT du 19.12.2007 n°86834/CO/327.03 AR 07.12.2008 MB 17.03.2009 Durée : 14.12.2007 - indéterminée	à partir du 01.01.2008 : 2 jours de congé supplémentaires à partir du 01.01.2009 : un troisième jour de congé supplémentaire		pour les plus de 45 ans pour les plus de 45 ans	Ces jours sont compensés par de l'embauche (emplois nouveaux ou compléments d'horaire pour les travailleurs à temps partiel) L'indemnisation de ces jours de congé se fera selon modalités définies par le FSE wallon Ces jours de congé et cette embauche seront réalisés à partir et dans la limite des montants octroyés à cet effet par le pouvoir subsidiant. Le CE ou le CPPT ou la DS sera informé de la hauteur des montants relatifs à ces mesures et de la réalisation de l'embauche compensatoire et des emplois nouveaux.
37	329.00 le secteur socioculturel PC voor de socioculturele sector	Cct du 01.07.2002 N°64.567/CO/329 AR 04.07.2004 MB 09.08.2004 Durée : 01.01.2001- indéterminée	-à partir du 01.01.2001 39 jours de congé supplémentaires rémunérés par an -à partir du 01.01.2002 26 jours de congé supplémentaires rémunérés par an -à partir du 01.01.2003 13 jours de congé supplémentaires rémunérés par an	-à partir du premier jour du mois dans lequel les âges sont atteints -pour le personnel à temps plein	-à partir de 55 ans -à partir de 50 ans -à partir de 45 ans	les employeurs auxquels la CCT s'applique devront procéder à une embauche compensatoire au nombre total de jours de congé ou de demi-jours de congé

38	<p>330.00 CP des établissements et des services de santé</p> <p>PC voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten</p>	<p>C.C.T du 26.10.2005 N°78221/CO/330 A.R. 01.10.2008 MB 27.08.2008 Durée : 01.10.2005 à DI</p>	<p>A partir du 01.10.2005 droit <u>annuellement</u>, à: -38 heures de dispense de prestations de travail -38 heures supplémentaires de dispense de prestations de travail à partir de 52 ans A partir du 01.10.2007 droit <u>annuellement</u>, à -76 heures supplémentaires de dispense de prestations de travail</p>	<p>. Les travailleurs qui ne relèvent pas du champ d'application tel que décrit à l'article 3</p>	<p>-50 ans = 5 j/an -52 ans = 10 j/an -55 ans = 20 j/an</p>	<p>Cct du 10.09.2007 N°85.666/CO/330 AR 30.07.2008 MB 03.09.2008 Durée : 08.07.2007 à DI La CP 305 ayant été abrogée, son champ de compétence a été repris par la CP 330. Cette cct "Reprise des cct encore en vigueur le 07.06.2007", prévoit l'application de toutes les décisions et les cct conclues au sein, notamment, de la Commission paritaire des services de santé aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à partir du 08.06.2007, à la CP des établissements et des services de santé.</p>
39	<p>331.00 CP pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé</p> <p>PC voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector</p>	<p>CCT du 25.03.1991 N°27249/CO/305.02 Durée : 01.1991 → DI AR 11.07.1991 MB 12.09.1991</p>	<p>Compte tenu de l'âge atteint au 1^{er} janvier de l'année de vacances et du nombre de mois complet de prestations effectuées au service de l'employeur au cours de l'exercice de vacances ou des interruptions de travail y assimilées (...) l'employeur octroie aux</p>	<p>Moins de 45 ans = 1/2j 1j 1 et 1/2j 2j</p>	<p>De 45 ans à 49ans 1/2j 1 et 1/2j 2j 3j</p>	<p>S'applique aux organisateurs de l'accueil de bébés et bambins disposant d'une autorisation pour l'accueil familial ou pour l'accueil d'une autorisation émanant de l'organisme compétent de la Communauté flamande et ressortissant à la Commission paritaire 331</p> <p>De 50 ans et plus 1j</p>

			travailleurs occupés à temps plein : <u>Mois complets de prestations ou y assimilés</u> <u>3mois</u> <u>6mois</u> <u>9mois</u> <u>12mois</u>			2j 3j 4j
	S'applique aux organisateurs de l'accueil de bébés et bambins disposant d'une autorisation pour l'accueil familial ou pour l'accueil d'une autorisation émanant de l'organisme compétent de la Communauté flamande et ressortissant à la Commission paritaire 331	Cct du 22.12.2014 N°127.324/CO/331 Durée : 01.01.2014 → DI AR 06.11.2016 MB 06.12.2016	La cct du 25.03.1991 relative à l'octroi de jours de vacances supplémentaires incluse au sein de la CP 305.02/330 et reprise par la CP 331 au moyen de la CCT de travail particulière du 16.10.2007 (n°85.879/CO/331/AR du 29.06.2008 MB du 03.09.2008)			La cct du 25.03.1991 sera applicable à d'autres organisateurs que ceux visés par cette cct si des adaptations et/ou évolutions dans le financement des jours de vacances supplémentaires, (...) le permettent pour ces organisateurs. Des cct spécifiques devront alors être conclues.
40	CP 340 CP pour les technologies orthopédiques PC voor de orthopedische technologieën	Cct du 02.10.2017 N°142.328/CO/340 Durée : 01.01.2018 → DI AR: 11/06/2018 MB 25/06/2018	À partir du 01.01.2018 Un jour de congé d'âge		À partir de 50 ans	